

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2023〕1367 号

申请人：史鑫，男，汉族，1997 年 1 月 17 日出生，住址：河南省邓州市。

被申请人：广州缙丝薇尔服饰有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路 14 号 419 房。

法定代表人：董越，该单位总经理。

委托代理人：李宣，男，北京大成（广州）律师事务所律师。

委托代理人：刘诗瑾，女，北京大成（广州）律师事务所律师。

申请人史鑫与被申请人广州缙丝薇尔服饰有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人史鑫和被申请人的委托代理人刘诗瑾到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 2 月 7 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁

请求：一、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿 7500 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的代通知金 15000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 5 月 30 日至 2022 年 10 月 31 日加班费 22301.72 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 5 月 30 日至 2022 年 8 月 31 日因未缴纳社保产生的额外医疗费用 3380 元；五、被申请人返还申请人 2022 年 9 月扣除的工资 300 元。

被申请人辩称：一、我单位同意申请人关于解除劳动合同经济补偿的请求，但经济补偿金额应为 6502.5 元；二、申请人要求代通知金无法无据，本案的解除情形不符合应支付代通知金的情形；三、申请人提供的证据无法证明其加班的事实，应承担举证不能的不利后果，且我单位已足额支付申请人工资报酬，申请人关于加班工资的请求应予以驳回。按双方约定，申请人加班需走审批流程，征得公司同意方可加班，但申请人并未向我单位申请过加班，申请人是根据地点进行打卡的，不能证明申请人进行了加班；四、基于人道主义，我单位愿意支付申请人额外医疗费用，对申请人关于因未缴纳社保产生的额外医疗费请求予以同意；五、因申请人在工作中对被申请人造成损失，我单位对申请人予以扣款 300 元，有事实依据，申请人提供的证据亦可证明，我单位已向申请人说明原因，我单位并非无故克扣。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 9 月工资差额问题。经查，申请人于 2022 年 5 月 30 日入职被申请人，任职服装设计师。申请人主张被申请人无故扣其 2022 年 9 月工资 300 元。申请人举证了录音及文字说明，其中文字说明的主要内容是人事与申请人就周六发生的事件进行沟通，双方还提及选择面料、捞色等事宜，人事曾两次告知申请人基于责任、问题等考虑，需对申请人进行 300 元的扣款，申请人在沟通过程中作出过“我觉得罚这个钱，然后我是觉得其实我觉得 OK，罚是可以的”的意思表示。被申请人对申请人上述举证予以确认，并称因申请人工作事故对其单位造成损失，其单位才对申请人进行扣款，申请人对该扣款系同意的。申请人称其当时系被迫同意。另查，申请人 2022 年 9 月工资为 13403 元。本委认为，由查明可知，双方就 300 元扣款进行过沟通，被申请人有向申请人解释扣款原因，申请人对此表示同意，证明申请人同意被申请人的处理决定，现申请人没有证据证明其当时系在胁迫、欺诈、乘人之危等意思自治不自由的情况下作出同意的意思表示，故此申请人应为其自身的行为承担责任，现被申请人根据双方合意的金额对申请人进行扣款，扣款后申请人当月工资并不低于同期广州市最低工资标准，故申请人在本案中要求被申请人支付其 2022 年 9 月工资差额 300 元的请求，本委不予支持。

二、关于加班工资问题。双方确认申请人实行大小周工作

制，每天工作时间为 9 时至 12 时、13 时 30 分至 18 时。申请人主张其在职期间被申请人口头通知其加班，根据打卡记录显示其存在平日延长工作时间加班，被申请人应支付加班费。申请人举证了打卡记录，该些记录显示有申请人在 2022 年 5 月至 10 月期间的打卡情况，显示申请人下班打卡时间均晚于 18 时。被申请人对申请人举证的打卡记录予以确认，但称申请人系根据地点进行打卡，申请人无证据证明其在主张的加班时间内有为其单位提供劳动，根据双方签订的劳动合同、员工手册及新员工入职告知书的约定，加班需要经钉钉申请获得审批通过后才能成立有效加班，申请人在职期间没有申请过加班。被申请人举证有新员工入职告知书、考勤假期管理制度。其中新员工入职告知书第三条第 3 点、第 4 点载明如有需要换取加班费可向人事提出此要求，加班经理级别以下不足半小时不计加班时长，以钉钉打卡数据为准，并走钉钉申请，员工签名及日期处有“史鑫”字样的签名；考勤假期管理制度第七条规定所有加班必须在钉钉上进行审批通过后才算有效加班。申请人对前述证据的真实性予以确认，但称其系被迫签署考勤管理制度，其不认可其中的加班规定，被申请人要求其加班与制度规定不同，被申请人是口头通知加班，其没有在钉钉上申请过加班。另查，申请人提交经被申请人确认的劳动合同第十三条约定有“乙方加班须征得甲方确认同意，否则不视为加班”的内容。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，劳动

者获得加班工资的条件为用人单位安排其在正常工作时间以外的时间内工作。本案申请人虽举证有打卡记录证明其下班打卡的时间晚于约定的下班时间，但该记录不能证明系因被申请人安排申请人在延长工作时间内工作，或申请人系基于被申请人要求而延迟下班。另，现实工作生活中，劳动者在下班时间后整理、收拾个人物品、处理个人事务而导致延迟下班的情况并不鲜见，故此，单凭下班打卡记录不能充分有效证明申请人在打卡时间段内处于连续工作状态的事实，不能证实申请人存在加班劳动之事实过程。其次，新员工入职告知书、劳动合同、考勤假期管理制度有申请人的签名或已经得申请人确认，申请人作为完全民事行为能力人，其应该清楚知悉其签署及确认上述文件而需承担的责任。因此，上述文件对申请人具有约束力，申请人应当严格遵守，现申请人并无证据证实其有向被申请人提出过加班申请并经被申请人同意，或其主张的加班时间已获得被申请人事后追认，故其主张的加班事实缺乏有效的前提要件。综上，本委对申请人要求被申请人支付其加班工资的请求不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人于2022年10月31日以疫情封控，公司有所调整为由提出与其解除劳动合同，其于2022年11月1日、11月2日正常工作并办理交接手续，于2022年11月2日离职，被申请人应支付其经济补偿7500元。被申请人则主张其单位与申请人协商一致于2022年

11月2日解除劳动合同，同意支付申请人经济补偿6502.5元。另查，被申请人已支付申请人2022年6月至10月的工资分别为12200元、11945元、13873元、13403元、11596元。本委认为，申请人与被申请人对于双方劳动合同系由被申请人行使解除权且于2022年11月2日解除及被申请人应支付经济补偿无异议，双方争议在于经济补偿数额，故此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，经本委依法计算，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿6301.7元 $[(12200\text{元}+11945\text{元}+13873\text{元}+13403\text{元}+11596\text{元})\div 5\text{个月}\times 0.5\text{个月}]$ 。现被申请人同意支付申请人经济补偿6502.5元，属于被申请人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准，故被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿6502.5元。

四、关于代通知金问题。申请人主张被申请人未提前30日通知解除劳动合同，应支付代通知金。被申请人则主张申请人不符合获得代通知金的情形。本委认为，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定了用人单位在解除劳动合同时应向劳动者额外支付一个月工资的情形。由上文可知，不管系申请人主张的解除理由抑或被申请人主张的解除理由，均不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，故申请人要求被申请人支付未提前一个月通知解除劳动合同代通知金的请求，本委不予支持。

五、关于额外医疗费问题。申请人主张被申请人未为其缴纳社保，应支付其医疗费。被申请人答辩称同意申请人该项仲裁请求。本委认为，被申请人对申请人请求的医疗费表示同意支付，故被申请人应支付申请人医疗费 3380 元。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的经济补偿 6502.5 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人医疗费 3380 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤

销裁决。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，
另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民
法院申请执行。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年四月十日

书 记 员 杜卓霖