

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〕1889 号

申请人：童婧，女，汉族，1988 年 7 月 28 日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州一路书香文化教育投资发展有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东 8 号 503 房自编 B28。

法定代表人：任荣彪，该单位董事长。

委托代理人：彭诗怡，女，该单位员工。

委托代理人：赵崇鹤，男，广东环球经纬律师事务所律师。

申请人童婧与被申请人广州一路书香文化教育投资发展有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人童婧和被申请人的委托代理人赵崇鹤到庭参加诉讼。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 3 月 6 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关系赔偿金 18000 元；二、被申请人支付申请人代通知金 6000 元；三、被申请人支付

申请人 2023 年 2 月 1 日至 2 月 27 日工资 5099.88 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 1 月 31 日工资 2506.45 元；五、被申请人支付申请人 2023 年未休年休假工资 2206.9 元；六、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 11 月 30 日工资 1345.45 元；七、被申请人支付申请人 2022 年 9 月 29 日至 2023 年 2 月 22 日平日延时加班工资 206.9 元；八、被申请人向申请人提供终止劳动关系证明。

被申请人辩称：一、我单位并无降低原劳动合同条件与申请人续签劳动合同。我单位始终表示劳动合同内容和条件与原劳动合同一致。申请人如与案外人签署劳动合同，总薪酬待遇不变的情况下，其作为已入职三年的员工，享有更高级别的岗位工资，故申请人可取得高于原待遇的工资。申请人提出不续签劳动合同后，我单位极力挽留申请人，也提出按照原劳动合同主体和待遇续签劳动合同，但申请人未接受，因此，申请人无权要求我单位支付经济补偿。二、申请人主张的代通知金没有事实和法律依据。三、我单位已足额支付申请人 2023 年 2 月工资。四、我单位向全体人员发出春节放假通知，提示法定节假日 7 天工资按全额工资发放，假期工资按 2300 元/月发放，申请人对此未提出异议，现主张工资差额有违诚信原则。五、申请人 2023 年不存在年休假的情况。六、我单位在 2022 年 11 月 10 日停止线下活动，申请人在 2022 年 11 月 11 日至 30 日期间工作时长 38 小时，经协商确认，我单位按照 14 天计算全额

工资，只有 8 天按照最低工资计算。现申请人反悔，对我单位明显不公。七、申请人不存在加班情况。申请人每天工作时间未超过劳动合同约定时长，且加班需提前办理审批手续，但申请人并无办理加班审批手续，故其主张的加班并不属实。八、我单位已向申请人出具离职证明。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2023 年 2 月工资、2023 年年休假工资和提供终止劳动关系证明问题。申请人当庭撤回以上三项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤回以上仲裁请求，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于 2022 年 11 月工资和 2023 年 1 月工资问题。经查，被申请人因疫情原因办公场所在 2022 年 11 月处于暂停办公状态；被申请人于 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 27 日期间放假。另查，申请人每月工资由基本工资 5800 元和工龄工资 200 元构成，其 2022 年 11 月和 2023 年 1 月实发工资分别为 4023.63 元和 2893.43 元，以上月份缴纳的社会保险费分别为 515.92 元和 485.12 元、住房公积金均为 115 元。本委认为，依庭审查明的事实可知，被申请人在 2022 年 11 月和 2023 年 1 月未正常生产经营并非申请人个人原因所致，故申请人对此不存在过错责任，不能将此后果归咎于申请人。现被申请人在上述月份未向申请

人支付正常工作时间工资，此变相系要求申请人对此后果承担责任，明显缺乏公平合理性，本委对此不予采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年11月工资差额1345.45元（6000元-4023.63元-515.92元-115元），以及2023年1月工资差额2506.45元（6000元-2893.43元-485.12元-115元）。

三、关于加班工资问题。申请人主张其于2022年9月29日、2022年10月13日、2023年2月22日共加班4小时，但被申请人并未向其支付加班工资。被申请人对此辩称，双方签订的《劳动合同》约定每日工作8小时，且规定加班需提前履行审批手续，同时，申请人在2022年9月30日已补休半天，2022年12月30日则工作3小时，故其不存在加班情形。经查，申请人每天工作时间为9时至12时，14时至17时30分，《劳动合同》约定“乙方正常工作时间的工资标准（计算加班工资基数）”为2100元/月。本委认为，被申请人虽主张申请人2022年9月30日补休半天，但其并未提供证据证明该补休时间所对应的具体加班期间及时数，即不能证明此系针对申请人所述的加班4小时的补休，故被申请人作为安排及管理申请人的用人单位，在未能提供充分证据证明申请人已就自身主张的加班时数补休完毕的情况下，不能证实被申请人已切实履行安排补休的义务。另，被申请人未提供证据证明申请人在职期间存在向其提交加班申请的记录，故无法证实其所主张的加班申请及审

批流程切实有效履行，故无法有效证明申请人主张的加班事实不符合内部关于加班成立的具体要求。庭审中，被申请人虽主张劳动合同约定申请人每周工作8小时，但根据庭审查明的事实可知，双方约定的每天工作时间与劳动合同不一致，故应按照双方实际约定且履行的工时制度为准。综上，本委对申请人主张的加班事实予以采信，且因双方已对加班工资的基数作出约定，本委对此予以尊重；但因加班工资计算基数低于广州市最低工资标准，故本委以2300元作为计算加班工资的基数。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人2022年9月29日至2023年2月22日平日延时加班工资79.31元（ $2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 4 \text{ 小时} \times 150\%$ ）。

四、关于赔偿金问题。申请人主张其于2020年2月24日入职被申请人，被申请人在与其沟通续订劳动合同条件时，将其每月工资构成调整为岗位工资2500元、职位工资1650元和绩效工资，其中绩效工资需根据每月考核结果按比例计算，其认为被申请人提出的续订劳动合同条件较原劳动合同条件有所降低，故以此为由于2023年2月27日离职。被申请人确认申请人的入职时间和离职日期，但辩称其向申请人提出续订劳动合同的方案，若其选择与案外人签订劳动合同，则在总的薪酬待遇不变的情况下，可享受更高级别的工资，若申请人继续与其单位续订劳动合同，待遇将不变。被申请人对此提供《约谈记录表》予以证明。经查，该证据未有申请人的签名确认。申

请人对此不予认可。另查，申请人提供的工资条显示其 2022 年 2 月至 2023 年 1 月期间每月应发工资依次为：6000 元、5900 元、5928.57 元、6000 元、6000 元、6000 元、6000 元、6000 元、6000 元、4654.55 元、6000 元、3493.55 元。本委认为，被申请人提供的《约谈记录表》未载有申请人的签名字样，无法体现申请人对当中内容的知悉及认可，加之被申请人并无提供其他证据对此加以佐证，故无法证实该约谈记录表中的内容与双方沟通洽谈内容一致，遂本委对此不予采纳。另，劳动合同续订与否，虽系劳资双方共同确认的结果，但根据正常逻辑及惯例可知，劳动合同文本及当中具体条款系由用人单位制定及草拟，故被申请人作为与申请人洽谈劳动合同续订条件的用人单位，对新的劳动合同条款和内容应承担首要的举证证明责任。且根据被申请人答辩意见可知，其系在申请人表示不续签劳动合同后，向申请人提出按原主体和待遇续签劳动合同，由此表明，其向申请人提出的两种续签选择并非同时进行，而系在申请人提出不续签后的事后行为。本案中，被申请人未能提供充分证据证明其与申请人沟通续订劳动合同的具体内容，故无法有效证明续订劳动合同的条件未低于原劳动合同，进而不能对申请人主张的工资结构调整等问题进行反驳。因此，鉴于被申请人提供的证据存在瑕疵，缺乏有效证明力，故其在未有效履行自身应尽举证义务的情况下，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，对此应承担举证不能的

不利后果。因此，本委对申请人主张的解除事由予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人终止劳动关系经济补偿20967.35元〔（6000元+5900元+5928.57元+6000元+6000元+6000元+6000元+6000元+6000元+6000元+6000元+2300元÷21.75天÷8小时×3小时×150%）÷12个月×3.5个月〕。

五、关于代通知金问题。本委认为，依查明的事实可知，申请人系因被申请人降低劳动合同条件未续订书面劳动合同而离职，故双方解除原因不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形。因此，本委认为申请人该项仲裁请求于法无据，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《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2022年11月工资差额1345.45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2023年1月工资差额2506.45元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 9 月 29 日至 2023 年 2 月 22 日平日延时加班工资 79.31 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人终止劳动关系经济补偿 20967.35 元；

五、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年五月四日

书 记 员 方正贤