

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〕2387 号

申请人：甄巧玲，女，汉族，1993 年 1 月 9 日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州红新智能科技有限公司，住所：广州市海珠区庭园路 5 号 1809 室。

法定代表人：车秀梅。

委托代理人：李高慧，男，广东法申律师事务所律师。

申请人甄巧玲与被申请人广州红新智能科技有限公司关于加班工资、经济赔偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人甄巧玲和被申请人的法定代表人车秀梅、委托代理人李高慧到庭参加诉讼。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 4 月 12 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违法解除劳动合同的经济赔偿 10000 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日的加班工资 51.4 元；三、被申请人支付申请人因

未按 8000 元/月的工资标准缴纳社会保险费的经济补偿 750.4 元；四、被申请人支付申请人因未按 8000 元/月的工资标准缴纳公积金的经济补偿 640 元。

被申请人辩称：一、由于申请人不符合被录用条件，我单位在试用期内解除与申请人之间的劳动关系，完全正当合法，我单位无需向申请人支付任何经济补偿，应当驳回申请人的请求。首先，申请人的试用期为 3 个月，在试用期内不符合录用条件，我单位有权不予录用，且我单位无需等试用期届满后再作出是否录用的决定。经过一个月的试用工作，我单位发现申请人不符合录用条件后，及时向其作出不予录用决定，提出终止劳动合同关系，并没有继续让其等够三个月再决定，一方面是基于我单位经过一个月的试用已经了解到申请人的能力和水平不符合我单位的用人要求，没必要花过多的时间对其继续考察，另一方面也是为了不耽误申请人及时另寻其他工作，避免浪费他的时间。其次，法律之所以规定试用期，其初衷是给用人单位和劳动者互相考察对方，双方在试用期内均有权分别独自决定是否选择录用、是否继续任职，是一种双向选择，由于申请人在试用期内不符合我单位的录用条件，我单位及时解除与申请人的劳动关系，选择对其不予录用，我单位并不存在任何过错，依法无需向申请人支付经济补偿。二、申请人自 2023 年 4 月 1 日起便停止在我单位工作，我单位已向申请人发放了 3 月份包含加班工资在内的全部工资，申请人提交的工资发放

记录及银行明细清单均可以证实，故其要求加班工资的请求应当驳回。三、是否购买社保并不属于劳动争议仲裁案件的受理范围，根据有关会议纪要，申请人的关于要求缴纳 2023 年 3 月社保及支付经济补偿的请求应当驳回。其次，根据劳动合同法第三十八条、第四十六条的规定，要求用人单位支付经济补偿的，应当同时符合以下条件：一为用人单位未为劳动者缴纳社会保险费，二为劳动者主动提出解除劳动合同，三为解除理由为用人单位未为劳动者缴纳社会保险费。回归本案，申请人并没有因为我单位未为其缴纳社会保险费而主动提出解除劳动合同，故申请人该项请求不符合法律规定，应当驳回。四、法律既没有规定用人单位必须为劳动者购买住房公积金，也没有规定用人单位未为劳动者购买住房公积金就应当支付经济补偿；其次，申请人该项请求也不属于劳动争议仲裁的受理范围，应当予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资问题。经查，申请人于 2023 年 3 月 8 日入职被申请人，任职 UI 设计师，双方签订了期限从 2023 年 3 月 8 日至 2026 年 3 月 7 日的劳动合同，约定申请人的试用期为 2023 年 3 月 8 日至 2023 年 6 月 7 日，双方约定申请人的试用期月工资为 8000 元，转正月工资为 10000 元，申请人实行大小周工作制，每天工作时间不固定。申请人主张其在 2023 年 3 月

28 日存在工作日延长加班 3 小时 17 分钟，而被申请人只支付了加班工资 107 元，属于未足额支付加班工资。被申请人确认申请人主张的加班时间及已支付的加班工资，但主张其单位已足额支付了加班工资。另查，双方确认被申请人有向申请人发放工资单，申请人确认其收到 2023 年 3 月工资时并没有提出异议。申请人提交经被申请人确认的 2023 年 3 月工资单载明了实发工资、基本工资、绩效奖金、全勤奖、加班时间（天）、加班费等项目，其中加班时间（天）为 0.33 天，加班费的金额为 107 元。本委认为，申请人知悉自身的工资标准、加班时长，即其可以清楚了解应得的加班工资，现被申请人向申请人送达了工资单明细，当中载明了申请人应得的加班工资，申请人并没有对该数额提出异议，表明申请人已认可被申请人的加班工资计发，故本委对申请人再行要求被申请人支付其加班工资差额的请求不予支持。

二、关于解除劳动关系的经济补偿问题。经查，被申请人以申请人不能胜任本职工作，不符合我司的录用条件为由与申请人解除劳动关系。申请人主张被申请人没有与其约定录用条件，也没有证据证明其不能胜任本职工作，故被申请人属于违法解除，应支付赔偿金。被申请人则主张申请人未能完成工作内容，连最基本的工作也未能完成，其单位认为申请人不符合录用条件，与申请人合法解除劳动合同。另查，申请人举证了微信聊天记录，其中一页内容为申请人发出“那这 2 图是参考

还是什么意思，设计这个有什么需求呢”，被申请人的人员回复“将设计好的搬过去”“一台是挂墙的，一个是放桌面的”“放桌面的长 220MM*宽 110*”并发送了一个截图，申请人回复“能不能直接语音”“沟通更快捷一点”，另一页内容为申请人在 2023 年 3 月 20 日下午 7:50 向被申请人的人员发送了一图片，并询问“这样 OK 吗，领导您看看”，被申请人的人员回复“嗯，还可以，先发给他们看看，你先回家吧，明天再修补”。被申请人对前述微信聊天记录的真实性予以确认，并称通过该些聊天记录可以证明申请人连比较简单的内容都无法理解，在加班时间内也无法完成工作内容。本委认为，被申请人以不符合录用条件为由与申请人解除劳动合同，其单位应当举证证明双方存在已约定的具体录用条件，现被申请人未能就此举证，而申请人亦否认双方存在关于录用条件的约定，在此情况下，无法对申请人的工作能力、工作情况进行判定是否符合有关录用条件，即本案缺乏判定标准及依据。另外，被申请人虽称申请人举证的微信聊天记录可能证明申请人不能胜任工作要求，但聊天记录只体现了申请人为了更快捷地了解被申请人的要求提出与被申请人的人员进行语音沟通，以及被申请人对申请人的工作表示认可，并不能证明被申请人的主张。综上，被申请人未有充分有效之证据证明其单位的解除理由符合法律规定，属于违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔

偿金 8000 元（8000 元 × 0.5 个月 × 2 倍）。

三、关于未按 8000 元/月工资标准缴纳社会保险费、公积金的经济补偿问题。申请人主张被申请人未按其实际的工资标准缴纳社会保险费，亦未为其缴纳公积金，应支付经济补偿。本委认为，申请人该理由并不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定的用人单位应当支付经济补偿的情形之一。其次，如若被申请人未依法为申请人缴纳社会保险费及住房公积金，申请人应当向有关征缴机构提出申诉，而该诉求并不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议仲裁处理范畴，故本委对申请人该两项仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、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）》第四十四条之规定，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违法解除劳动合同的赔偿金 8000 元；

二、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

二〇二三年六月八日

书 记 员 李政辉