

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〔2022〕3185号

申请人：陈璇，女，汉族，1998年2月17日出生，住址：广东省饶平县黄冈镇。

委托代理人：王明菊，女，广东岭南律师事务所律师。

被申请人：广东飞渔文化传媒有限公司，住所：广州市海珠区清华街211，231号二楼202房。

法定代表人：黄耀卓，该单位董事长。

委托代理人：黄德贤，男，广东圣和胜律师事务所律师。

委托代理人：皮侠，女，广东圣和胜律师事务所实习人员。

申请人陈璇与被申请人广东飞渔文化传媒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。申请人陈璇及其委托代理人王明菊和被申请人的委托代理人黄德贤、皮侠到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年7月8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2022年4月1日至2022年6

月 22 日工资 8209.62 元；二、被申请人返还申请人 2021 年 9 月至 2021 年 11 月社保费 2746.04 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 5 月 14 日至 2022 年 6 月 14 日加班费 307.87 元。

被申请人辩称：申请人在职期间无正当理由多次迟到、早退、缺勤，多次旷工，我单位已按照劳动合同约定、规章制度规定按时足额支付申请人全部劳动报酬，申请人无权要求我单位再向其支付任何劳动报酬。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2021 年 9 月 24 日入职被申请人处工作，实行大小周工作制，每天工作 7 小时，其于 2022 年 6 月 22 日离职。本案双方签订了劳动合同，约定申请人的试用期从 2021 年 9 月 24 日起至 2021 年 12 月 23 日止，试用期限届满后正常工作时间的税前工资总额为 7000 元，其中 30%为绩效工资（即 2100 元）。被申请人已发放申请人 2022 年 4 月工资 5123.65 元、5 月工资 4320.3 元。申请人主张被申请人 2022 年 4 月和 2022 年 5 月分别扣减其绩效 1369.57 元和 2100 元，且 2022 年 5 月出勤工资亦少发 72.92 元，据此主张该两个月的工资差额。申请人还主张其 2022 年 6 月出勤 17 天，被申请人未支付其该月工资。申请人提交且经被申请人确认的工资条显示申请人 2022 年 1 月至 2022 年 3 月的基本工资为 4900 元，30%绩效工资为 2100 元，出勤天数各月不同，但均无扣减绩效；

2022年4月和2022年5月的计薪项目发生了变化，扣减了绩效和工资，扣减金额与申请人上述主张一致；转账记录显示被申请人向申请人转账的工资数额与申请人上述主张的已发工资数额一致。被申请人主张其单位扣减申请人上述月份的绩效系依据其单位的考勤管理制度以及业绩情况对申请人进行绩效考核并确定申请人的绩效工资，申请人在职期间经常迟到、缺勤等，违反了考勤管理制度，其中，申请人2022年6月出勤17天，但存在迟到5天和旷工3天的情况，其单位已足额支付申请人上述月份的工资。被申请人对其单位该主张提交了《考勤管理规定》、考勤打卡记录予以证明，其中，《考勤管理规定》显示常规班次时间为10:00至12:00，下午14:00至19:00，如有夜间直播，按常规班次时长进行调整、改动；考勤打卡记录显示申请人2022年1月至2022年6月期间的上班和下班打卡时间并不完全固定，也有较多外勤打卡记录，亦存在晚于常规班次上班后，下班时间也相应推迟的情况。申请人以该考勤打卡记录系被申请人单方制作为由不予确认。本委认为，对于2022年4月和2022年5月扣减的绩效部分，被申请人主张申请人存在迟到、缺勤等情况并提交了考勤打卡记录予以证明，但申请人对该考勤打卡记录不予确认，而且从该考勤打卡记录的打卡时间来看，申请人并非固定按照常规班次上班，如若申请人晚于常规班次上班应扣发相应缺勤工资，那么根据权利义务相对等的原则，被申请人在申请人延时下班时理应支付相应

的加班费，但实际上被申请人并无证据证明其单位对申请人的上班时间提出过异议或者对申请人迟到、缺勤等事宜作出过相关纪律处理，亦无证据证明其单位向申请人支付过延时下班的加班费，故应推定双方对该种上班模式以及对应的讨薪方式持认可态度，仅凭被申请人该考勤打卡记录并不能当然认定申请人存在迟到、缺勤等情形。又被申请人作为用人单位在核发申请人工资过程中占主导地位，具有对申请人的出勤情况及相关工资核发依据进行审查核实的责任。但从双方已实际履行的其他月份工资发放情况来看，申请人在2022年4月之前的绩效（2100元）均全额发放，被申请人并未以申请人迟到、缺勤等事由扣发该绩效，如若其单位在核发申请人工资时对申请人的出勤情况存有异议且该出勤情况系作为核发绩效的依据，则被申请人不可能存在仍全额核发申请人工资和绩效的可能性和必要性，故从双方对工资发放的实际履行情况无法体现被申请人系以考勤作为核发绩效的依据，且被申请人也未能提供证据证明其单位的绩效考核标准以及其单位曾对申请人进行过绩效考核，无法认定被申请人需以绩效考核结果作为核发申请人绩效的依据。鉴此，被申请人扣发申请人2022年4月和2022年5月的绩效，理据不足，本委不予认可。对于申请人2022年5月少发的出勤工资部分和2022年6月工资，如前所述，被申请人的考勤打卡记录无法有效证实申请人存在迟到、缺勤等情形，申请人对2022年5月少发的出勤工资亦不予认可，故无法当然

认定被申请人少发申请人2022年5月出勤工资具有合法合理事由；又申请人2022年6月实际出勤17天，被申请人应按照该实际出勤天数以及劳动合同约定的工资标准支付申请人该月工资，结合申请人实行的工时制度，经核算，申请人2022年6月正常工资应为4621.36元〔7000元÷（21.75天+2天×200%）×17天〕。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2022年4月至2022年6月工资差额8163.85元（1369.57元+2100元+72.92元+4621.36元）。

二、关于加班费问题。申请人主张其2022年5月14日至2022年6月14日期间尚余9小时加班时间未予调休，据此要求被申请人支付该期间延长工作时间加班工资，申请人提交了钉钉系统截图予以证明，该证据显示公司名称为被申请人，申请人在上述期间发起的加班审批和请假审批均有载明具体事由，且为“已通过”状态，加班时长在剔除请假时长之后多于9小时。被申请人对该证据不予确认，主张其单位从未安排和要求申请人加班，应视为申请人为完成本职工作而在工作时间外使用自由时间完成工作任务，不应视为加班，且申请人存在迟到、缺勤时间应优先视为调休假期。申请人对被申请人该主张不予确认。本委认为，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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条之规定，申请人对其主张的加班事实负有举证责任，现申请人举证了钉钉系统截图予以证明，且该证据内容可印证

申请人上述主张的加班情况已由被申请人审批通过，然被申请人对该证据真实性不予确认，但未提供证据反驳，故本委采纳申请人存在加班9小时之主张。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，结合申请人实行的工时制度和月工资标准，被申请人应支付申请人2022年5月14日至2022年6月14日期间延长工作时间加班费524.27元〔7000元÷(21.75天+2天×200%)÷7小时×9小时×150%〕，现申请人仅要求被申请人支付该加班费307.87元，属于申请人自主处分权利，本委予以尊重并照准。

三、关于退还社保费问题。申请人主张其2021年9月至2021年11月在被申请人处参加社保的全部社保费(含被申请人和其个人应缴的社保费)均由其自行支付，据此要求被申请人退还该期间属于被申请人应缴部分的社保费共2746.04元。申请人提交了《申报缴款个人明细》、微信聊天记录和转账记录予以证明，其中，《申报缴款个人明细》显示被申请人在2021年9月至2021年11月为申请人参加了社保，该期间属于被申请人应缴的社保费总额与申请人上述主张一致；微信聊天记录显示申请人与“实拓飞渔-财务部肖娴”就试用期由申请人自己缴纳社保事宜进行沟通，对方通知申请人9月份社保费为1261.89元后，申请人遂将该社保费转账给对方，而10月份的社保费，对方称直接在10月工资里扣除，对方另外还与申请人沟通工资发放事宜，并向申请人发送过工资条。被申请人对上

述证据均不予确认，主张申请人2021年9月至2021年11月参保期间系由其单位承担自身应缴部分的社保费，并无从申请人的工资中扣除其单位应缴的社保费。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人主张其承担了2021年9月至2021年11月期间属于被申请人应缴部分的社保费，并提交了相关证据予以证明，这些证据可以互相印证申请人确存在承担了被申请人应缴社保费的事实，即其已履行自身应尽的举证责任。被申请人虽对上述证据均不予确认，但未能提供证据反驳，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人上述主张及证据予以采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条的规定，被申请人应依法缴纳属于其单位应缴部分的社保费，现申请人承担了该部分的社保费，被申请人理应予以退还，因此，被申请人应退还申请人2021年9月至2021年11月社保费2746.04元。

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、第七十二条，《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）》（法释〔2020〕26号）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 2022 年 4 月至 2022 年 6 月工资差额 8163.85 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 2021 年 9 月至 2021 年 11 月社保费 2746.04 元；

三、2022 年 5 月 14 日至 2022 年 6 月 14 日期间延长工作时间加班费 307.87 元。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 温嘉毅

二〇二二年十月十日

书 记 员 李文舒