

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〕4768 号

申请人：黄佳慧，女，汉族，1997年5月18日出生，住址：湖南省益阳市赫山区。

被申请人：广州美轮科技有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路88号之十五101。

法定代表人：王小灿。

委托代理人：黄丹慧，女，该单位员工。

委托代理人：李伟锋，男，该单位员工。

申请人黄佳慧与被申请人广州美轮科技有限公司关于工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄佳慧和被申请人的委托代理人黄丹慧、李伟锋到庭参加庭审。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10月17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支付2022年7月13日至2022年10月13日劳动报酬12615.92元；二、被申请人支付申请人

2022年7月14日18时至20时30分、2022年9月22日18时至18时32分共4.5小时的加班费122.265元；三、被申请人支付申请人无故辞退赔偿金5000元。

被申请人辩称：一、我单位已经足额发放申请人2022年7月工资。经我单位核算：扣除申请人五险一金后，申请人2022年8月工资为4481.48元，9月工资为4481.48元，10月工资为771.79元（含申请人存休4.5小时换算成加班工资），即我单位应支付申请人工资合计9674.75元；二、申请人主张的加班费，我单位已折算到申请人10月工资中；三、我单位不同意向申请人赔付赔偿金，理由是我单位已经把转正资料交给申请人，但是申请人没有及时交给我单位，我单位视为申请人放弃转正，加之申请人在职期间骗取考勤。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人于2022年7月13日入职被申请人任图书馆管理员，双方签订了合同期限自即日起至2025年7月13日止的劳动合同。申请人月工资标准为5000元，每周上班5天，于2022年10月13日离职。申请人2022年8月、9月正常出勤。双方确认的排班表显示申请人10月3日至10月7日休息，10月8日至10月12日上班，10月13日休息。双方确认申请人10月请事假1天，10月1日至10月3日法定节假日休息。申请人确认2022年7月工资已足额发放。被申请人

未支付申请人2022年8月至10月的工资。本委认为，结合申请人法定节假日休假及事假情况，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8月至2022年10月的工资11609.2元（5000元×2个月+5000元÷21.75天×7天）。

二、关于加班费问题。被申请人确认申请人2022年7月14日和2022年9月22日加班共4.5小时。本委认为，申请人主张的加班时间段属于工作日延长工作时间，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人2022年7月14日和2022年9月22日延长工作时间加班费。经计算，申请人要求被申请人支付2022年7月14日和2022年9月22日加班费122.265元，未超出法定计算标准，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并调整金额为122.27元。

三、关于无故辞退赔偿金问题。双方约定申请人试用期至2022年10月13日止。申请人主张其直属上司何某在2022年10月13日早上致电告知其试用期结束，要求其当天找人事办理离职手续，其应要求找到人事，人事要求其填写自动离职申请书，其不同意签，并在当日下午18时通过微信向人事提交了被迫解除劳动合同通知书，其认为双方解除劳动关系是被申请人在2022年10月13日提出。被申请人主张其单位没有通知申请人试用期不过关，且在申请人试用期满前一周已把转正申请书交给申请人，申请人一直没有把申请书交过来，2022年10

月 13 日申请人申请办理离职手续，人事便安排申请人填写离职申请表，申请人不愿意填，人事便向何某了解情况才得知，何某对申请人说不满意其试用期表现，打算不让她通过，人事随即告知申请人继续上班和交转正资料。申请人回应其在转正前有收到转正申请书，因为事情比较多一时忘记提交。经查，经双方确认的聊天记录显示：申请人在 2022 年 10 月 13 日下午 6 时 03 分向人事发送名为“被迫解除劳动合同通知书”的电子文档，随后人事告知申请人的试用期到当日，要先进行评估是否转正，其单位没有辞退申请人，让申请人先上班递交转正申请。申请人回应系鑫哥要求其办理手续的，且其已经送达了被迫离职申请书。双方庭审时确认，申请人在向被申请人送达的被迫解除劳动合同通知书中，主张被申请人没有购买社保、没有足额支付劳动报酬，根据劳动合同法第 38 条规定解除劳动合同。本委认为，劳动关系的解除属于法律行为，双方劳动关系的解除系以一方当事人向对方当事人有效送达了解除意思表示而实现。被申请人设置有人事职务，申请人主张其直属上司何某通知其办理离职手续，并据此主张被申请人对其作出解除通知，故在被申请人对该主张不予确认的情况下，申请人应提供证据证明何某通知其办理离职手续的行为系为被申请人的授权行为，但申请人本案中未能对上述主张予以举证，应承担举证不能的不利后果。且人事专员在申请人试用期期满前主动向申请人提供了转正申请书，该情形与人事专员在 2022 年 10 月 13 日

告知申请人先提交转正申请再进行评估是否转正相吻合。由此，申请人主张被申请人作出解除通知，依据不足，本委不予采纳。但申请人随后向被申请人送达被迫解除劳动合同通知书，明确向被申请人表示解除劳动合同的意思表示，故本委认定双方的劳动合同系由申请人以被申请人没有足额支付劳动报酬等事由而提出解除。结合本案上述查明及认定情况，被申请人确存未及时足额支付申请人工资的情形，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定用人单位应当支付劳动者经济补偿的情形。综上，申请人要求被申请人支付无故辞退赔偿金的请求，本委不予支持，鉴于经济补偿金与赔偿金同属解除劳动关系经济补偿范畴，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 2500 元（5000 元×0.5 个月）。

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》第三十八条、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 8 月至 2022 年 10 月的工资 11609.2 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 2022 年 7 月 14 日和 2022 年 9 月 22 日加班费 122.27 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解除劳动合同经济补偿 2500 元。

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 吴紫莉

二〇二三年一月十六日

书 记 员 林婉婷