

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〕2515 号

申请人：潘德利，男，汉族，1999 年 2 月 19 日出生，住址：广东省廉江市。

被申请人：广州顺及电子商务有限公司，住所：广州市海珠区大干围路 38 号第五工业区 11 号楼第二层 218。

法定代表人：黄辰，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：吴琼，男，广东信德盛律师事务所律师。

委托代理人：刘文苑，女，广东信德盛律师事务所实习人员。

申请人潘德利与被申请人广州顺及电子商务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。申请人潘德利和被申请人的委托代理人吴琼、刘文苑到庭参加庭审。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 4 月 24 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 11 月 1 日至 2022 年

12月31日未发工资1916.3元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿4928.57元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同的代通知金4928.57元；四、被申请人支付申请人2022年10月31日、2022年11月9日至11月12日、2022年12月10日、2022年12月12日加班费1547.56元；五、被申请人支付申请人2022年10月2日至2022年10月3日法定节假日加班费937.93元。

被申请人辩称：一、我单位已足额支付申请人2022年11月至12月期间工资，申请人要求我单位支付其该期间工资差额没有事实和法律依据，应当予以驳回。申请人2022年6月14日入职，双方签订的《劳动合同》约定合同期限为2022年6月14日至2025年6月13日，岗位为运营助理，工作时间为每周工作6天，每天工作8小时，工资构成包括基本工资、岗位津贴、绩效工资及全勤奖，转正后月工资为基本工资2300元，岗位津贴1700元，绩效工资1000元，全勤奖100元，基本工资每月全额发放，岗位津贴和绩效工资每月按员工工作的情况发放，全勤奖需全勤才可发放。2022年11月广州市海珠区疫情爆发，应政府部门要求，整个海珠区11月6日至11月30日期间处于封禁状态，我单位无法正常开展经营工作，申请人该期间系居家办公，该期间我单位综合考核了申请人该期间居家办公的工作表现，兼考虑到因疫情影响，我单位经营场所被封控，员工无法正常到岗上班，我单位因此无法正常开展经营活动，

在经营困难情况下，在保障了申请人基本工资标准不变的基础上，调整了申请人居家期间应发的岗位津贴和绩效工资，并无不妥。申请人2022年12月16日至12月22日期间感染新冠肺炎，请假在家休养，未正常为我单位提供劳动。根据《广东省工资支付条例》第二十四条的规定，我单位至少应以不低于同时期广州市最低工资的80%的标准计发申请人非因工患病医疗期间工资。现我单位已经以不低于最低工资的标准计付了申请人该期间的病假工资，不存在工资差额。二、被申请人应向申请人支付的经济补偿金额与事实不符，应予纠正。2022年12月3日，我单位向申请人发放了《解除劳动合同通知》，通知申请人双方签订的劳动合同于2022年12月3日解除，申请人于2022年6月14日入职，截至双方解除合同时，申请人在我单位工作不满6个月，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定，我单位依法应当向申请人支付半个月的工资作为经济补偿。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条的规定，申请人的月平均工资以其2022年6月至11月应得工资计算得出为4574.58元，我单位应向申请人支付经济补偿2287.29元。三、我单位已提前以书面形式通知申请人解除劳动合同，无需向其支付一个月工资作为经济补偿。我单位于2022年12月3日向申请人发放了《解除劳动合同通知》，通知双方劳动关系于当日解除，但后来我单位又与申请人协商，申请人继续在我单位工作至2022年12月31日，我单位正常发

放了其继续工作期间的工资。我单位已提交书面通知解除劳动合同，不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定中任何需要支付解除劳动合同通知金的情形，故申请人要求我单位支付代通知金没有事实和法律依据，应当予以驳回。四、关于2022年10月31日至12月12日期间的加班费，按照我单位所制定的规章制度，劳动者加班需先向其主管部门负责人员进行申请，经批准后方能进行加班，加班后次日可进行调休，推迟次日上班时间，通过我单位提交的证据考勤表显示，申请人2022年10月31日至12月12日期间，申请人均正常打卡上下班，且申请人从未向其主管部门负责人提出过加班的申请，此外，在此期间广州市海珠区正处于疫情封控之中，我无法正常经营，业务减少，企业生产经营需要同样减少，而申请人主张在此期间加班与常理不符，应予驳回。五、我单位并未要求申请人于2022年10月2日、3日期间进行加班，申请人自行于该两日去公司进行打卡上班，并未实际提供任何劳动。我单位不应向其支付该期间加班工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。经查，申请人于2022年6月14日入职，任职运营助理，每周工作6天，每天9:30-12:30，13:30-18:30上班，入职时月工资为4500元，2022年8月起月工资总额为5000元，另有全勤奖100元，双方签订有一份期

限为 2022 年 6 月 14 日至 2025 年 6 月 13 日的劳动合同，每月 15 日左右通过公司账户转账支付申请人上月工资，最后工作日为 2022 年 12 月 31 日，被申请人有为申请人缴纳社会保险费。申请人主张其自 2022 年 8 月起月工资为 5000 元，另有全勤奖 100 元，其不清楚每月工资构成，被申请人未足额支付其 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间的工资。申请人提交《劳动合同》《离职手续交接表》《广东省社会保险个人参保证明》、工资条、银行转账记录等证据拟证明其主张。其中《劳动合同》载有劳动合同期限为 2022 年 6 月 14 日至 2025 年 6 月 13 日，劳动报酬为计时工资 2300 元/月等内容。其中《广东省社会保险个人参保证明》载有被申请人为申请人缴纳 2022 年 8 月至 2022 年 12 月的社会保险费。其中《离职手续交接表》显示申请人离职日期为 2022 年 12 月 31 日，离职类型为辞退，工资截止计算日期为 2022 年 12 月 31 日。其中工资条显示申请人 2022 年 6 月至 2022 年 12 月实发工资分别为 2250 元、4500 元、4584.08 元、4584.08 元、4584.08 元、3156.98 元、4133.18 元，12 月工资条明细载有基本工资、岗位津贴、绩效工资、全勤奖、实际出勤天数、事假天数、社保个人合计、加班费用、税前工资等内容。其中银行转账记录显示被申请人每月 15 日左右通过公司银行账户转账发放申请人上个月的工资。被申请人对该些证据的真实性均予确认。被申请人主张申请人 2022 年 8 月起月工资构成为基本工资 2300 元、岗位津贴 1700 元、绩效工资 1000

元、全勤奖 100 元，因受疫情影响，2022 年 11 月申请人居家办公，居家办公期间打卡均显示为“外勤”，2022 年 12 月 16 日至 12 月 22 日申请人因感染新冠肺炎请了病假，其单位已足额支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 12 月 31 日工资。被申请人提交“顺及电商中心”微信群聊天记录、工资表、考勤明细表等证据拟证明其主张。其中“顺及电商中心”微信群聊天记录载有被申请人 2022 年 11 月 5 日起安排员工居家办公并要求员工在家办公打外勤卡的内容。其中工资表显示 11 月、12 月实际出勤天数分别为 26 天、27 天，社保个人合计分别为 515.92 元、477.82 元，实发工资分别为 3156.98 元、4133.18 元。其中 11 月考勤明细表显示申请人 2022 年 11 月 1 日至 11 月 4 日正常打卡，11 月 21 日“补卡审批通过”，11 月 6 日至 11 月 30 日“外勤”。其中 12 月考勤明细表显示申请人 12 月 17 日至 12 月 22 日“外勤”，其余打卡时间显示正常。申请人对该些证据的真实性均确认，确认考勤明细表上显示“外勤”的均为居家办公。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。被申请人主张申请人 2022 年 8 月工资构成为基本工资 2300 元、岗位津贴 1700 元、绩效工资 1000 元、全勤奖 100 元，并举证了工资条予以证明，而申请人虽主张不清楚每月工资构成情况，但从被申请人提交的经其确认真实性的工资条来看，工资条明确载明有工资各项构成，从而可知申请人实际系知悉其每月工

资构成，双方实际并未按劳动合同约定每月 2300 元的工资标准履行劳动合同，故本委采纳被申请人关于申请人工资构成的主张。其次，被申请人虽主张其单位已足额支付申请人 2022 年 11 月工资，但根据《广东省工资支付条例》第三十九条，参照《人力资源和社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5 号）的规定，被申请人应按正常工作期间的工资标准支付申请人 2022 年 11 月 6 日至 11 月 30 日因疫情居家办公工资，结合 11 月工资条显示该月实际出勤天数为 26 天，实发工资 3156.98 元可知，被申请人并未足额支付申请人 2022 年 11 月工资，故本委对被申请人该主张不予采纳。最后，被申请人虽主张申请人 2022 年 12 月 16 日至 12 月 22 日因感染新冠请了病假，其单位已足额支付申请人 2022 年 12 月期间的工资，但结合被申请人提交的工资条载明 12 月实际出勤天数为 27 天，实发工资为 4133.18 元可知，被申请人并未足额支付申请人 2022 年 12 月工资，故本委对被申请人该主张不予采纳。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 11 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间工资差额 1916.1 元（（5000 元+100 元）×2 个月-515.92 元-477.82 元-3156.98 元-4133.18 元）。

二、关于经济补偿和代通知金问题。经查，申请人最后工作日为 2022 年 12 月 31 日。申请人主张被申请人无故将其辞退，

应支付其解除劳动关系的经济补偿和未提前一个月通知解除劳动关系的代通知金。申请人提交微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中申请人与人事刘某某的微信聊天记录载明 12 月 3 日刘某某发送“因公司架构调整，工作内容整合，经营情况不佳，我们综合考虑公司要求，将对你作出辞退的决定”并发送《解除劳动合同通知》文档。被申请人对该些证据的真实性予以确认。被申请人主张其单位因疫情原因导致其单位经营不善，申请人岗位发生重大变化，属于劳动合同依据的客观事实发生重大变化，其单位与申请人协商一致于 2022 年 12 月 3 日解除劳动关系。被申请人提交《解除劳动关系通知书》、工资表等证据拟证明其主张。其中《解除劳动合同通知》载明“……因您具有下列第 9 项情形，决定从 2022 年 12 月 3 日起解除劳动合同……9、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议。请您于 2023 年 1 月 1 日前到人事部门办理劳动合同解除手续”。其中工资表载明申请人 2022 年 7 月至 2022 年 10 月应发工资分别为 4500 元、5100、5100 元、5100 元。申请人对该些证据的真实性予以确认。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证的义务。被申请人虽主张其单位因疫情原因导致其单位经营不善，申请人岗位发生重大变化，属于劳动合同依据的客观事实发生重大变化而与申请人协商一致解除劳动关系，

应支付申请人经济补偿，但被申请人既未提交《解除劳动合同通知》上载明的解除劳动关系所依据原因的事实证据，亦未提交其单位与申请人系协商一致解除劳动关系的证据，应承担举证不能的不利后果，故本委对其单位该主张不予采纳。其次，申请人主张被申请人违法解除劳动关系，并提交了证据予以证明，申请人与人事刘某某的微信聊天记录载有 12 月 3 日刘某某向申请人发送解除劳动合同通知，而劳动合同解除权属于形成权，以一方当事人作出意思表示并到达对方即为生效，由此认定彼时之解除行为已发生法律效力。最后，劳动关系的解除系由被申请人提出，但双方劳动关系存续至 2022 年 12 月 31 日，因被申请人就其单位主张之解除事由未能充分有效举证，故本委认定被申请人解除与申请人的劳动合同构成违法解除，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 10000 元（（4500 元+5100 元+5100 元+5100 元+5100 元+5100 元）÷6 个月×1 个月×2 倍）。申请人本案请求为解除劳动合同经济补偿，但因经济补偿与赔偿金同属解除劳动合同的补偿范畴，故被申请人无须支付申请人解除劳动关系的经济补偿，但应支付申请人上述赔偿金。现申请人请求数额 4928.57 元未超出法定计算标准，本委予以支持。另，鉴于双方解除劳动关系的情形不符合《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 30 日通知解除

劳动关系代通知金的请求，于法无据，本委不予支持。

三、关于加班费问题。申请人主张其 2022 年 10 月 31 日、11 月 9 日至 11 月 12 日、12 月 10 日、12 月 12 日平日存在延时加班的情形，其 2022 年 10 月 2 日至 10 月 3 日存在法定节假日加班的情形，故被申请人应支付其加班工资。申请人提交“葡萄妈运营组”微信群聊天记录、“顺及电商中心”微信群聊天记录、10 月考勤记录等证据拟证明其主张。其中“葡萄妈运营组”微信群聊天记录显示申请人 10 月 2 日及 3 日有在微信群内沟通工作内容，10 月 31 日、11 月 9 日至 11 月 12 日、12 月 10 日、12 月 12 日在双方约定工作时间外有在微信群内沟通工作内容。其中 10 月考勤记录显示 10 月 2 日、3 日正常打卡。其中“顺及电商中心”微信群聊天记录载有被申请人 2022 年 9 月 24 日通知 10 月 1 日至 3 日放假 3 天等内容。被申请人对除“葡萄妈运营组”微信群聊天记录外证据的真实性均确认，辩称“葡萄妈运营组”微信群系申请人及案外人自己组建的群。被申请人主张 2022 年 10 月 2 日至 10 月 3 日未安排申请人上班，2022 年 10 月至 2022 年 12 月 10 日其单位未安排申请人延时加班。被申请人提交考勤明细表等证据拟证明其主张。其中 10 月考勤明细表显示申请人 10 月 31 日考勤打卡“正常”；其中 11 月考勤明细表显示申请人 2022 年 11 月 9 日至 11 月 12 日考勤打卡“外勤”；其中 12 月考勤明细表显示申请人 12 月 10 日、12 月 12 日考勤打卡“正常”。申请人对该些证据的真实性均确认，

确认考勤明细表上显示“外勤”的均为居家办公。本委认为，首先，根据《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）第四十二条的规定，申请人应对其主张加班事实的存在承担举证责任。申请人虽主张其2022年10月2日至3日有加班，但从“顺及电商中心”微信群聊天记录可知被申请人在9月24日已发布了2022年10月1日至3日放假的信息，申请人2022年10月2日、3日虽有打卡考勤，但申请人未提交充分有效证据证明系被申请人安排其该两日进行加班，申请人系在与被申请人解除劳动关系后方申请仲裁要求被申请人支付其2022年10月2日至10月3日加班费，且在被申请人发放其2022年10月工资时申请人并未向被申请人提出异议，此不符合客观行为与主观意识相统一原则，故本委对其该主张不予采纳。又，申请人主张被申请人应支付其2022年10月31日、11月9日至11月12日、12月10日、12月12日平日延长工作时间加班费，应当就该加班事实的存在承担举证责任，申请人所主张的2022年11月加班日期考勤打卡显示“外勤”，10月31日及12月加班日期考勤打卡显示“正常”，现申请人举证的微信聊天记录仅能证明相关聊天内容的发送时间，但不能证明发送聊天内容的时间必然系其工作或下班时间，故仅凭聊天记录发送时间无法证实申请人实际工作时间一直持续，该些微信聊天记录证明力较低，并不能充分证实申请人存

在延长工作时间加班之过程以及加班工作之行为事实，因此本委对申请人关于其平日延时加班的主张不予采纳。综上，鉴于申请人未能提交充分有效的证据证明其主张，故本委对其关于要求被申请人支付其加班费的请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第三十九条，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，参照《人力资源和社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5号）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1日至2022年12月31日期间工资差额1916.1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违法解除劳动关系赔偿金4928.57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 宋 静

二〇二三年六月二十一日

书 记 员 李政辉