

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〕2386 号

申请人：欧阳达，男，汉族，1994 年 6 月 24 日出生，住址：湖南省桂阳县。

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，该单位综合经理。

委托代理人：李高慧，男，广东法申律师事务所律师。

申请人欧阳达与被申请人广州红新智能科技有限公司关于工资、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人欧阳达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 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解除劳动关系的经济补偿 12000 元；二、被申请人支付申请人超过一个月未签署劳动合同的经济补偿 12000 元；三、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146元；四、被申请人支付申请人2023年4月1日至2023年4月3日的工资271元；五、被申请人支付申请人因未按10000元/月的工资标准缴纳社会保险费的经济补偿1207元；六、被申请人支付申请人因未按10000元/月的工资标准缴纳公积金的经济补偿800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、申请人在任职

期间，我单位曾通知申请人签订书面劳动合同，但其并未配合签订，后来双方在2023年4月1日才补签了书面劳动合同，至此，视为双方对此前的劳动关系予以认可，不存在仍需要支付赔偿的问题。根据劳动合同法第八十二条第一款的规定，用人单位应当向劳动者支付二倍工资的必须同时符合以下条件，缺一不可。首先，用人单位的用工超过一个月不满一年；其次，用人单位自用工时间的次月起不满一年内未与劳动者签订书面劳动合同；再次，用人单位自用工之次月起一年内仍与劳动者保持用工关系。回到本案，申请人在我单位的工作时间仅一个月，我单位在3月底就已经通知与申请人终止劳动合同关系，不存在我单位自用工的次月起即4月仍与申请人保持用工关系，完全不符合需要自用工的次月起向其支付二倍工资的法律规定。双方自2023年3月1日起建立用工关系，补签劳动合同的时间为同年4月1日，依据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，如需支付二倍工资，起算时间也是同年4月1日，截止支付二倍工资的时间为补订书面劳动合同的前一日即同年3月31日，据此规定及时间推算，我单位支付二倍工资的时间尚未开始就已经提前结束了，因此，答辩人根本无需向申请人支付二倍工资。三、申请人在我单位实际工作时间为2023年3月1日至3月31日，从4月1日起便停止在我单位处工作，我单位已向申请人支付了在职期间3月份的全部工资，包含了加班工资，从申请人提交的证据中均可体现，因

此，依法应当驳回申请人的该项请求。四、申请人自 2023 年 4 月 1 日起便停止在我单位工作，双方劳动关系终止，申请人要求我单位支付 4 月工资无依据。2023 年 4 月 1 日至 4 月 2 日属于周末双休日，我单位并没有安排员工上班或加班，更不存在申请人在该期间继续留在我单位加班的事实。申请人在 2023 年 4 月 3 日到我单位处办理交接工作手续，也是其应当履行终止劳动关系后配合我单位办理相关交接工作的义务，不能视为属于继续履行工作而主张工资。五、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。六、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1日入职被申请人，任职安卓研发，双方签订了期限从2023年3月1日至2026年3月1日的劳动合同，约定申请人的试用期为2023年3月1日至2023年6月1日，双方约定申请人的试用期月工资为10000元，转正月工资为12000元，申请人每周工作5天，逢周六日休息，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10分钟，而被申请人只支付了加班工资290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，被申请人提交经申请人确认的微信聊天记录显示被申请人向申请人发送了2023年3月工资单，申请人回复“已核对无误”，该工资单载有实发工资、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0.67天，加班费的金额为290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，申请人对此表示已核对无误，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请求不予支持。

二、关于未签署劳动合同的经济补偿问题。申请人主张被申请人在其入职一个月后才与其签订书面劳动合同，应支付经济补偿。被申请人则称申请人的请求无依据。本委认为，未签

订书面劳动合同或超过一个月才签订书面劳动合同并非用人单位应当支付经济补偿的法定理由，故申请人该项请求缺乏法律依据。另外，申请人签订的书面劳动合同的期限系从申请人入职之日开始，即便为“倒签”劳动合同，亦视为申请人确认劳动合同期限已涵盖未签劳动合同的期限，属于申请人对此的确认，故本案亦不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定的用人单位应支付二倍工资的情形。综上，本委对申请人该项请求不予支持。

三、关于解除劳动关系的经济补偿问题。申请人主张被申请人认为其工作能力不符合要求，于2023年3月31日通知其办理手续，其于2023年4月3日收到书面的解除劳动合同通知书，双方劳动关系在2023年4月3日解除。被申请人则称因申请人工作能力无法达到其单位的基本要求，研发的软件不能正常使用，经多次修改也未能完成相关工作，工作能力与其单位要求不匹配，其单位于2023年3月31日通知申请人解除劳动合同。被申请人举证有聊天记录，2023年3月31日的沟通内容为微信用户“东南风”告知申请人“唉，算了，看样子你也尽力了，你做到今天为止吧”“找人事办一下手续”“离职后如果有兴趣挑战的，能帮解决了问题的，一样会给奖励给你。我们要的是结果”“交接一下”“搞不出来没有办法啊”等，申请人回复有“好的，欧总 是什么手续”“欧总那现在您这边是解雇我吗”等，2023年4月1日的沟通内容为微信用户“东南风”

询问申请人“你要不要拿机子回去抽时间研究？搞出来你想要多少你说了算”，申请人回复“拿回去什么呀 我周一就过来了”，微信用户“东南风”告知申请人“不是跟你说了离职了吗，还过来干嘛”等，部分没有显示日期的聊天记录显示申请人曾提出“欧总，是已经辞退了吗”“我的东西都在公司，工作日志上只是一些代码的操作，交接文档交接工作还没做的”，对方回复“昨天跟你讲得很清楚了了啊”“这个是愿意花钱也做不了”“昨天观中新装的机，开始拆了”，申请人回复“我也回复了您方案，学校无法更换照片”，对方回复“影响公司很没面子”“不是换照片的问题，你还在群，鸣今天休假扫山了，周一拍视频给你看”，被申请人解释称上述沟通内容可以证明因为申请人的技术水平解决不了问题而导致装上的机子要拆下来。另查，申请人于2023年4月3日收到被申请人发出的书面《解除劳动关系通知书》；申请人2023年3月的实发工资为8965元，2023年3月社会保险个人缴费为485.12元。本委认为，劳动合同解除权属于形成权，即一方当事人的意思表示到达对方时即生效。本案，证据表明被申请人已于2023年3月31日通知申请人解除劳动合同，且被申请人在2023年4月1日再次向申请人明确2023年3月31日已辞退申请人，即被申请人行使的解除权于2023年3月31日发生效力，双方劳动合同于2023年3月31日解除。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）》第四十四条的规定，被申请人对其单位作出

的解除决定负有举证责任。现被申请人主张申请人工作能力不符合基本要求，但其单位没有举证证明对于申请人的基本情况，另一方面其单位虽举证有聊天记录，体现被申请人有拆机的情况，但当中没能充分证明此与申请人的能力有关联。故此，现有证据不足以证明被申请人的解除理由符合法律规定，被申请人属于违法解除。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 9450.12 元 $[(8965 \text{ 元} + 485.12 \text{ 元}) \times 0.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}]$ 。

四、关于工资问题。申请人主张其于 2023 年 4 月 3 日才收到解除通知书，其于 2023 年 4 月 3 日下午回被申请人处办理工作交接，用时约 1 个小时，被申请人应支付其 2023 年 4 月 1 日至 4 月 3 日的工资。被申请人则主张申请人自 2023 年 4 月 1 日起未再为其单位工作，不应支付工资。另查，2023 年 4 月 1 日、4 月 2 日为周末，申请人没有上班。本委认为，如上所述，申请人与被申请人已于 2023 年 3 月 31 日解除劳动合同，申请人在 2023 年 4 月 3 日虽有短暂回被申请人处，但亦只系申请人履行解除劳动合同后进行工作交接的责任，申请人并未为被申请人提供实质性劳动，故此，申请人要求被申请人支付其 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 4 月 3 日工资的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

五、关于未按 10000 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、第八十二条、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 9450.12 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