

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2023〕2027-2 号

申请人：邵智斌，男，汉族，1987 年 9 月 12 日出生，住址：广州市荔湾区。

委托代理人：黄新伟，男，广东凯成律师事务所律师。

被申请人：广州暗耀晶石网络科技有限公司，住所：广州市海珠区暄悦东街 23 号自编 B2 栋（部位：22 层自编 01）。

法定代表人：姚祁译，该单位总经理。

委托代理人：田世基，男，广东归藏律师事务所律师。

申请人邵智斌与被申请人广州暗耀晶石网络科技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。申请人邵智斌及其委托代理人黄新伟和被申请人的委托代理人田世基到庭参加诉讼。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 3 月 15 日向本委申请仲裁，于 2023 年 5 月 8 日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2022 年 3 月、2023 年 1 月 1 日至 2023 年 3

月 13 日工资 90048 元；二、被申请人返还申请人 2022 年 8 月至 2023 年 2 月个人缴存住房公积金 21000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 8 月至 2023 年 2 月单位未缴存住房公积金 8750 元；四、被申请人支付申请人加班工资 126266 元；五、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 82604 元；六、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 3 月 13 日未续签劳动合同双倍工资差额 122000 元。申请人本案共提出七项仲裁请求，另有一项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：一、我单位确有拖欠申请人 2023 年 3 月份工资，但工资应以实际出勤和扣除实际税费进行发放，并非依据固定工资计算；二、住房公积金的仲裁请求不属于劳动争议处理范围；三、申请人主张加班费不成立，其提交的证据不足以证明加班事实和加班费的计算金额，且其工资已包含正常工作时间及下班时间的劳动成果，加之申请人领取工资后并未对加班费提出异议，说明其知悉工资发放的标准和形式；四、申请人系主动离职，我单位不应承担经济补偿，且经济补偿基数计算也不准确，应以离职前 12 月月平均工资为准；五、申请人与被申请人有劳动合同，双方应以原劳动合同条件继续履行，未签劳动合同双倍工资差额的规定系为让劳动者留有证据用以维权，现申请人并未因未续签导致丧失维权证据，同时，劳动合同在 2022 年 11 月 6 日到期，期间有一个月进行协商，即便要支付双倍工资差额亦应为 3 个月，双倍工资应以实发进行计

算。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于2020年11月7日入职被申请人处，自2020年12月7日起每月工资为30000元，自2022年3月起月工资调整为30500元，被申请人在其申请劳动仲裁后仅向其支付2023年1月工资12670元，并未支付2023年1月至2023年3月剩余工资。被申请人对申请人主张的月工资标准及已支付的工资数额予以确认，且承认存在拖欠申请人工资之事实，但具体工资数额尚未核算。庭审中，申请人主张其最后工作至2023年3月13日，当月出勤8天；被申请人主张申请人于2023年1月至2023年3月期间存在缺勤情形，但其未提供证据对此予以证明。经查，申请人主张其于2023年1月至2023年3月期间每月个人应缴纳社会保险费487.52元和住房公积金3000元。另查，申请人提供的工资条载明2023年1月和2023年2月“应扣小计”均为1135元，2022年3月工资为24070.24元。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。本案中，被申请人当庭自认存在拖欠申请人在职期间工资的事实，但其未提供任何证据对申请人2023年1月至2023年3月期间尚欠工资数额予以证明，故其对此应承担举证不能的不利后果。另，被申请人作为具有管理职权的用人单位，对申请人在职期

间出勤情况负有首要的举证证明责任，然其并无举证证明申请人存在缺勤之客观事实，故其仅凭单方陈述，无法证实申请人存在缺勤的情形。另，被申请人未提供充分证据证明已切实支付申请人2022年3月工资，故其对此待证事实应承担举证不能不利后果。综上，结合本案查明的事实，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年3月、2023年1月1日至2023年3月13日期间工资差额70886.07元（24070.24元+30500元×2个月+30500元÷21.75天×8天-487.52元×3个月-3000元×3个月-1135元×2个月-12670元）。

二、关于公积金问题。申请人主张被申请人于2022年8月至2023年2月期间代扣其个人应承担的住房公积金后，并无实际为其缴纳相关费用，故要求被申请人退还其个人应承担的住房公积金以及支付单位应承担的住房公积金。本委认为，根据《住房公积金管理条例》第十九条之规定，职工个人缴存的住房公积金，由所在单位每月从其工资中代扣代缴，故被申请人在申请人每月工资中代扣个人应当缴纳的住房公积金，系依法享有及履行《广东省工资支付条例》第十四条规定的用人单位权利和义务之具体体现。因此，被申请人在申请人月工资中代扣住房公积金亦符合法律规定。至于被申请人在代扣上述费用后未依法履行代缴的义务，此属于违反行政强制性规定之情形，申请人可向相关主管部门进行投诉处理，其现要求被申请人向

其退还个人及支付单位应缴纳的住房公积金于法无据。综上，申请人该项仲裁请求缺乏法律依据，本委不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人提供考勤制度、打卡记录及微信聊天记录等内容拟证明其存在延时加班和休息日加班情形。被申请人对上述证据真实性予以确认，但对申请人主张的加班事实不予认可。庭审中，申请人自述2022年10月前无需通过钉钉考勤，而系由被申请人进行考勤登记，2022年10月后则改为钉钉方式考勤，被申请人在发放工资前亦向其提供每月考勤记录及工资条进行确认。申请人当庭主张其曾以口头方式就加班工资问题向被申请人提出异议，且根据法律规定，加班工资可在离职后一年内主张权利。本委认为，依查明的证据可知，申请人在职期间于领取工资的同时亦可获悉工资单的具体明细，当中明确载明当月工资的具体构成及对应数额，即申请人对其每月工资总额的组成明细系明确知悉的，并非处于不清晰、甚至无知的状态。因此，申请人在每月提供劳动后，对每月领取的对价工资系否足额亦应清楚，此系其作为劳动主体及获取劳动报酬利益当事人理应具有的认知能力。但在本案中，未有任何证据显示申请人在职期间曾就工资数额向被申请人提出异议，即从客观行为无法反映其在主观上认为月工资存在未足额的情形。根据庭审查明的事实显示，被申请人在向申请人支付工资之前，已向申请人提供工资条，即被申请人已给予申请人核对工资数额及对工资数额进行核实的时间及机会，申请

人在客观上获得维护自身权益的时间和空间，被申请人并不存在拒绝沟通及剥夺申请人申诉的机会。申请人作为领取劳动报酬的当事人，在领取工资时并无就工资数额提出异议，而系在工作长达2年之久均以沉默的方式对待每月工资数额，此行为理应视为系对每月工资持知悉且认可的态度，否则明显有违普通大众对正常提供劳动以及按月领取工资之间行为逻辑关系的认知常理，此应属于申请人意思自治原则及权利自由处分的具体体现。法律虽赋予劳动者申请仲裁的时效，但此仅系申请仲裁期限的规定，并不意味着任何行为只要未超出该仲裁时效即属合理。法律系最低的道德底线要求，不违法不等于高尚。同理，法律赋予劳动者维权的时间机会，不等于在时间机会中维权即可得到支持。任何行为，均需满足合法且合理的要求，方为法律认可且倡导的行为。申请人在明确知悉每月工资数额及构成的情况下，未在指定的时间内及时表达对加班工资数额的异议，亦无采取任何客观行为表示不满，故从其正常履职及按月领取工资的客观行为，可推定其主观意识对工资的接受。综上，本委认为申请人该项仲裁请求有违合理性，缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

四、关于经济补偿问题。经查，申请人提供的《被迫解除劳动合同通知书》载明其因被申请人未支付2023年1月至2023年3月工资，以及自2022年8月起未缴纳社会保险费和住房公积金而提出解除劳动关系。另查，申请人提供的2022年3月、

2022年6月至2023年2月期间工资条每月均载明“应扣小计”1135元。本委认为，依前所述，本委根据查明的事实，已认定被申请人存在未及时足额支付申请人在职期间工资的行为，故申请人以此为由解除劳动关系，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿73885.42元 $[(30500\text{元} \times 12\text{个月} - 1135\text{元} \times 10\text{个月}) \div 12\text{个月} \times 2.5\text{个月}]$ 。

五、关于二倍工资差额问题。经查，申请人与被申请人订立的劳动合同期限至2022年11月6日，劳动合同期满后双方劳动关系依然存续，但被申请人未与申请人续订书面劳动合同。本委认为，依庭审查明的事实可知，被申请人在劳动合同期满后，且双方劳动关系存续的情况下，并未履行与申请人订立书面劳动合同之法定义务。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2022年12月7日至2023年3月13日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额95183.1元 $[(30500\text{元} - 1135\text{元}) \div 21.75\text{天} \times 18\text{天} + (30500\text{元} - 1135\text{元}) \times 2\text{个月} + (30500\text{元} - 1135\text{元}) \div 21.75\text{天} \times 9\text{天}]$ 。

申请人的另六项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2023〕2027-1号仲裁裁决书。

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》第三十八条、第四十六条、第四十七条、第八十二条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《住房公积金管理条例》第十九条,《广东省工资支付条例》第十四条、第四十八条之规定,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3月、2023年1月1日至2023年3月13日期间工资差额70886.07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解除劳动关系经济补偿73885.42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2022年12月7日至2023年3月13日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额95183.1元;

四、驳回申请人关于住房公积金、加班工资之仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年五月十一日

书 记 员 杜卓霖