

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〕1153 号

申请人：孔德华，男，汉族，1989 年 5 月 3 日出生，住址：广东省博罗县长宁镇。

被申请人：广州市风和日丽企业策划有限公司，住所：广州市海珠区新港中路 350-7 号 1601 房。

法定代表人：张璐，该单位总经理。

委托代理人：朱浩然，男，该单位员工。

委托代理人：许永权，男，广东纵信律师事务所律师。

申请人孔德华与被申请人广州市风和日丽企业策划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。申请人孔德华和被申请人的委托代理人许永权到庭参加庭审。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 1 月 31 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 12 月 1 日至 2023 年 1 月 7 日工资 13750 元；二、被申请人支付申请人解除劳动关

系经济补偿 22000 元；三、被申请人支付申请人未签劳动合同赔偿金 33000 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 7 日至 2023 年 1 月 7 日转正工资差额 6600 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 7 月至 2022 年 10 月未缴社保费的补偿金 2569.28 元；六、被申请人出具离职证明。

被申请人辩称：不同意申请人所有请求，理由如下：一、申请人工资计算基数应为 8800 元/月；二、申请人系个人原因辞职，我单位无需支付补偿金；三、法律没有规定未签订劳动合同的赔偿金表述，我单位系由于疫情封控原因没有与申请人续签劳动合同；四、申请人入职后的工资标准一直都是 8800 元/月，不存在工资差额；五、申请人要求我单位支付未缴社保费的补偿金没有法律依据；六、我单位已向申请人出具离职证明。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资和工资差额问题。申请人于 2022 年 7 月 6 日入职被申请人处，任职策划经理，实行大小周工作制，双方签订了期限自 2022 年 7 月 6 日起至 2022 年 10 月 5 日止的劳动合同，劳动合同约定申请人每天工作 7.5 小时，申请人于 2022 年 10 月 6 日试用期满转正。被申请人未发放申请人 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 1 月 7 日的工资。申请人主张其转正后月工资标准为 11000 元，被申请人还欠其 2022 年 10 月 7 日至 2023 年 1 月 7 日转正后的工资差额 6600 元未支付。被申请人对此不予认

可，主张申请人月工资标准一直均系 8800 元，不存在欠发转正工资差额问题。另查，申请人 2023 年 1 月出勤 6 天；申请人 2022 年 7 月至 2022 年 11 月工资发放情况依次为 8071.4 元、7586.4 元、7706.55 元、9080.2 元、8239.6 元；2022 年 11 月、12 月社保个人缴费金额均为 367.04 元/月；申请人提交的经被申请人确认的与被申请人财务“高某”的微信聊天记录显示，申请人 2022 年 11 月 14 日询问对方是否从该月起发放转正工资，对方回复不是并询问申请人转正后的工资数额，在申请人回复“一万一”后，对方表示“下月统一补发，因为刚得到通知你转正了，我们的个税都算完了”等内容。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。现申请人已就其主张的转正后月工资标准向本委提交证据予以证明，被申请人作为负有管理责任的用人单位否认与申请人有此约定，则应向本委提供证据予以反驳，现被申请人未履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的转正后月工资标准予以采纳。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 12 月 1 日至 2023 年 1 月 7 日工资 13196.07 元 $[11000 \text{ 元} + 11000 \text{ 元} \div (21.75 + 2 \times 200\%) \times 6 \text{ 天} - 367.04 \text{ 元}]$ 以及 2022 年 10 月 7 日至 2022 年 11 月 30 日工资差额 3948.4 元 $[11000 \text{ 元} \times 0.81 \text{ 个月} - 9080.2 \text{ 元} \times 0.81 \text{ 个月} + 11000 \text{ 元} - (8239.6 \text{ 元} + 367.04 \text{ 元})]$ 。鉴于本委已申请人按转正后的月工

资标准核算其 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 1 月 7 日工资，故其要求被申请人支付 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 1 月 7 日工资差额的仲裁请求，本委不予支持。

二、关于未签劳动合同赔偿金问题。本委认为，申请人要求被申请人支付未签劳动合同赔偿金的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

三、关于未缴社保补偿金问题。庭审中，申请人表示要求被申请人支付未缴社保费的补偿金具体系指要求被申请人将单位应缴部分社保费折现。本委认为，申请人要求被申请人将单位应缴部分社保费折现，于法无据，本委不予支持。

四、关于经济补偿、离职证明问题。申请人主张其于 2023 年 1 月 7 日离职，离职原因系被申请人以无工作项目为由将其辞退。申请人向本委提供了如下证据拟证明其上述主张：1. 员工辞退表影印件，打印有申请人姓名、职位、辞退类别为辞退、原由为无工作项目等内容，该表中无双方签章；2. 离职证明影印件，打印有“兹证明孔德华同志……现因无工作项目，经公司慎重考虑准予辞退”，该证明无双方签章。被申请人对上述证据均不予确认，表示员工辞退表及离职证明均不是其单位所出具，同时主张申请人系由于个人原因口头向其单位提出辞职。本委认为，双方当事人对解除事由存在争议，申请人举证的两项证据均为影印件，无双方签章，被申请人亦不确认，该两项证据缺乏证明力，无法充分有效证实系被申请人将其辞退。被

申请人亦未就其单位主张申请人系自己辞职举证证明。鉴于双方均无法有效证明各自主张的解除原因，应视为被申请人提出且经双方协商一致解除劳动关系。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，用人单位应支付劳动者解除劳动关系经济补偿 9663.81 元（8071.4 元+7586.4 元+7706.55 元+9080.2 元+8239.6 元+13196.07 元+3948.4 元+367.04 元+367.04 元）÷6.06 个月×1 个月。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，用人单位应当在解除劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明。本案中，被申请人未向本委提交证据证明其单位已向申请人出具解除或终止劳动合同的证明，因此，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定向申请人出具解除劳动合同的证明。

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》第四十六条、第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《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 12 月 1 日至 2023 年 1 月 7 日工资 13196.07 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 2022 年 10 月 7 日至 2022 年 11 月 30 日工资差额 3948.4 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关系经济补偿 9663.81 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定向申请人出具解除劳动合同的证明；

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 李文舒

二〇二三年三月二十八日

书 记 员 冯秋敏