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〕871号

申请人：廖嘉希，女，汉族，1993年8月6日出生，住址：广州市白云区。

被申请人：恒世达（广州）工程管理有限公司，住所：广州市海珠区云顶街7号1208室。

法定代表人：郑秋波，该单位总经理。

委托代理人：朱利花，女，该单位员工。

申请人廖嘉希与被申请人恒世达（广州）工程管理有限公司关于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。申请人廖嘉希和被申请人的委托代理人朱利花到庭参加庭审。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16日向本委申请仲裁，于2023年2月4日向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2022年7月8日至2022年7月31日工资8095.24元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿

金 20000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 2 日至 2023 年 1 月 16 日期间的工作日加班工资 1696.43 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 2 日至 2023 年 1 月 16 日期间的未休年假工资 5714.29 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 8 月自费购买社会保险公司应缴金额 1242.34 元；六、被申请人支付申请人中级职称评审协助费 5000 元；七、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 30 日的工资 9523.81 元。

被申请人辩称：一、申请人没有证据证明 2022 年 7 月 8 日至 2022 年 7 月 31 日与我单位存在劳动关系，申请人仅凭第三人的个人指令进行工作，与我单位无关。因此，申请人要求我单位支付上述期间的工资没有事实和法律依据；二、我单位受到疫情影响，经营状况出现严重困难，作为一个具有合法用工权的主体和经营者，完全有权在法律法规的范围内，根据公司经营发展需要及经营环境的变化，依照法律规定作出适合的用工安排，且我单位按照规定履行了通知程序，不存在违法解除劳动关系；三、申请人从未向我单位提交过其离职前连续工作满一年以上的相关证明，也从未向我单位提出过休年休假的申请，故申请人要求我单位支付未休年休假工资，没有事实和法律依据；四、社保补缴不属于仲裁委处理范围，申请人要求我单位支付其 2022 年 8 月自费购买社保的公司应缴金额，没有法律依据；五、我单位从未要求申请人持有所谓的中级职称，且该职称并非申请人从事本职工作所必须的要求，申请人与第三

方机构签订的协议时间为 2022 年 7 月 13 日，早于申请人入职我单位的时间，该费用应由申请人本人承担。因此，申请人要求我单位支付评定中级职称的评审费用 5000 元没有事实和法律依据。综上，申请人上述仲裁请求没有事实和法律依据，应依法驳回。

本委查明事实及认定情况

申请人于 2022 年 8 月 2 日入职被申请人处，任职审计员，双方签订了期限自 2022 年 8 月 2 日至 2024 年 8 月 1 日止的劳动合同，该合同还约定申请人每周工作 5 天，正常工作时间工资为 2300 元/月，超出每周工作 5 天的部分则在岗位绩效项目核算报酬。申请人除基本工资 2300 元/月外，另有岗位绩效 4920 元/月、餐补 15 元/餐、通讯补贴 80 元、交通补贴 100 元、全勤奖 300 元（需当月没有请事假），其中餐补、通讯补贴按照实际出勤天数计算，自 2022 年 9 月起岗位绩效调整为 6920 元/月，其余构成不变。

一、关于工资问题。申请人主张其 2022 年 7 月 8 日至 2022 年 7 月 31 日期间有为被申请人做项目，但被申请人一直未支付上述期间的工资。申请人向本委提交了与“余**”、“王**”的微信聊天记录及“白云湖公共服务二期结算工作群”群聊记录拟证明其上述主张，微信聊天记录显示申请人与余**、王**就项目问题进行沟通。被申请人对微信聊天记录予以确认，但

主张申请人 2022 年 7 月并非为其单位做项目，该些聊天记录仅是余**、王**与申请人的私人沟通记录，与其单位无关。申请人还主张被申请人应按照计薪天数 21 天的标准计发其 2023 年 1 月工资差额。另查，申请人 2023 年 1 月实发工资为 8361.38 元、社保、公积金、个税代扣费用合计 704.08 元，申请人 2023 年 1 月 21 日至 2023 年 1 月 28 日均系放假，2023 年 1 月实际出勤天数为 16 天，另有法定节假日 4 天，申请人最后工作至 2023 年 1 月 30 日。本委认为，对于 2023 年 1 月工资差额问题。申请人最后工作至 2023 年 1 月 30 日，故申请人当月应出勤天数应为 21 天，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，经核算，被申请人应支付申请人 2023 年 1 月工资差额 108.89 元 $[(2300 \text{ 元} + 6920 \text{ 元}) \div 21.75 \text{ 天} \times 20 \text{ 天} + 300 \text{ 元} + 15 \text{ 元} \times 16 \text{ 天} + 80 \text{ 元} + 100 \text{ 元} \div 21 \text{ 天} \times 16 \text{ 天} - 9065.46 \text{ 元}]$ 。对于 2022 年 7 月 8 日至 2022 年 7 月 31 日期间的工资。依本委前述查明之事实，申请人入职时间为 2022 年 8 月 2 日，在被申请人否认申请人 2022 年 7 月有为其单位提供工作的情况下，申请人提交的证据未能充分有效证明其 2022 年 7 月跟进的项目与被申请人有关，亦无证据证明该项目的工作系由被申请人进行安排。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人应承担举证不能的不利后果，本委对申请人该项仲裁请求，不予支持。

二、关于加班工资问题。庭审中，双方均确认申请人尚有

19 小时的加班时长未结算。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年 8 月 2 日至 2023 年 1 月 16 日工作日加班费 1510.17 元[（2300 元+6920 元）÷ 21.75 ÷ 8 小时 × 19 小时 × 150%]。

三、关于年休假问题。根据《职工带薪年休假条例》第二条之规定，申请人没有举证证明其在职被申请人时符合连续工作满 12 个月以上的情形，故申请人要求被申请人支付 2022 年 8 月 2 日至 2023 年 1 月 16 日未休年假工资的仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于社保费问题。被申请人为申请人参加了 2022 年 8 月的社会保险。庭审中，双方确认申请人承担了当月被申请人应缴的社保费 1242.34 元。根据《中华人民共和国社会保险法》第六十条之规定，被申请人应当依法承担自身应缴纳的社保费，因此，被申请人应返还申请人 2022 年 8 月用人单位应缴社保费 1242.34 元。

五、关于中级职称评审协助费。申请人主张其系因应被申请人的要求考取中级职称，且根据被申请人的《薪酬制度》第二条第一项第 3.2 点规定有职称可享受相应补贴，现因被申请人将其辞退，故其据此要求被申请人承担中级职称评审的协助费。另查，申请人与广州天敏教育咨询有限公司签订的《职称评定协助协议》落款时间为 2022 年 7 月 13 日。本委认为，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

事人对自己提出的主张,有责任提供证据。现本案并无证据证明系被申请人要求申请人考取中级职称,且《职称评定协助协议》签订时间早于申请人入职被申请人的时间,故本委对申请人该主张不予采纳。因此,申请人要求被申请人支付中级职称评审协助费的仲裁请求,依据不足,本委不予支持。

六、关于赔偿金问题。被申请人于2022年12月30日向申请人发出《解除劳动合同通知书》,该通知书载明“因疫情影响,经营环境发生重大变化,致使原劳动合同无法履行,当事人双方经协商一致达成于2023年1月30日解除双方于2022年8月2日签订的劳动合同”。另查,申请人2022年8月至2022年12月工资依次为:7765.48元、10712.86元、9988.62元、9756.36元、9893.18元。本委认为,根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条之规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。具体至本案,被申请人并未向本委提交相关证据证明其单位存在经营环境发生重大变化,致使原劳动合同无法履行的情形。其次,被申请人亦未提交证据证明其单位曾与申请人协商变更劳动合同。综上,被申请人与申请人解除劳动合同的行为,应属违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定,被申请人应支

付申请人违法解除劳动关系赔偿金 9596.46 元 [(7765.48 元 +10712.86 元+9988.62 元+9756.36 元+9893.18 元+9065.46 元 +108.89 元) ÷ 5.97 个月 × 0.5 个月 × 2 倍]。

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》第四十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国社会保险法》第六十条，《职工带薪年休假条例》第二条之规定，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 2023 年 1 月工资差额 108.89 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性返还申请人 2022 年 8 月用人单位应缴社保费 1242.34 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违法解除劳动关系赔偿金 9596.46 元；

四、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 2 日至 2023 年 1 月 16 日工作日加班费 1510.17 元；

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。

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年三月十六日

书 记 员 冯秋敏