

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〕3504 号

申请人：越绍康，男，汉族，1999年12月18日出生，住址：广州市荔湾区。

委托代理人：李浩玲，男，广东归藏律师事务所律师。

被申请人：广州智创元素科技有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南898号1601之五房。

法定代表人：卫雪颖，董事兼经理。

委托代理人：潘文彬，男，北京市炜衡（广州）律师事务所律师。

申请人越绍康与被申请人广州智创元素科技有限公司关于赔偿金、加班工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人越绍康及其委托代理人李浩玲和被申请人的委托代理人潘文彬到庭参加庭审。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6月30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2023年4月6日至2023年

5月14日加班工资3418元；二、被申请人支付申请人2023年1月5日至2023年5月7日课酬费5950元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金20000元；四、被申请人支付申请人代通知金10000元；五、被申请人支付申请人2022年4月至2022年6月社保费用及公积金补偿金5000元。

被申请人辩称：一、申请人每周上班时间未超过劳动合同约定的40小时，我单位也从未安排其加班，因此不存在需要加班费的情形，申请人提交的打卡记录出处不明，且与我单位统计的数据不相符，退一万步说即使其签退时间属实，也仅能证明申请人该时间在我单位签退，不能证明申请人加班的事实。申请人无任何被我单位安排加班的证据，申请人申请加班需要根据双方签订的劳动合同约定。二、申请人的具体岗位是教研及研发岗，向学生授课是其基本工作内容，申请人每月基本收入包含40节授课课时，申请人实际授课课时尚未达到每月40节。双方劳动合同约定申请人月收入中的绩效工资以申请人工作业绩、劳动成果和工作表现等因素考核确定，由此可见申请人的基本收入已包含一定量的授课课时，因此我单位无需要额外支付申请人所谓的超时课酬。三、申请人多次违反我单位劳动纪律，受到我单位多次警告，按照岗位录用及考核条件确认函的规定，申请人已经构成严重违反我单位规章制度，根据劳动合同第19条的约定及《劳动合同法》第39条的规定，我单位有权解除劳动合同，不需要支付代通知金。四、社保公积金

的诉求，不在劳动仲裁处理范围。综上所述，我单位不同意申请人诉求，申请人全部诉求应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

经查，申、被双方签订了期限从2022年7月1日起至2025年6月30日止的劳动合同，合同约定申请人劳动报酬为基本工资为4500元+绩效工资1500元，绩效工资以申请人工作业绩、劳动成果和工作表现等因素考核确定，申请人确因工作需要延长工作时间且按照公司相关制度完成加班申请审批后，该项报酬在计发时根据实际工作时间予以调整；申请人实行每天工作不超过8小时、每周不超过40小时的标准工时工作制，未经被申请人批准，申请人不应擅自延长工作时间。2023年6月1日起，双方通过书面约定调整申请人工资构成为基本工资为4500元+绩效工资4400元+岗位补贴1100元，考核按照绩效管理制度执行。双方于2023年6月7日解除劳动合同。

一、关于加班工资问题。申请人主张因被申请人在下班时间安排了工作任务及部分工作任务的工作量比较大，故其在2023年4月至5月产生延长工作时间及休息日加班。申请人提交了微信记录、加班明细表和打卡记录拟证明上述主张。其中，微信记录显示6月14日申请人向用户“智创元素人事”发送了名为“越绍康加班明细表”的电子文档，并告知对方其上周已上交了加班统计的纸质版，请对方尽快审核。统计明细显示加

班日期、时长，加班事由为制作小程序、落实小程序发布审核流程、核对发布文案内容、布置赛事现场等。申请人承认其在职期间有通过企业微信发起过加班申请，而本案主张的加班时间因其太忙而没有向被申请人发起加班申请和报备。本委认为，加班并非单纯的时间经过，而是需要以特定的工作作为内容支撑。根据《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）》第四十二条的规定，申请人作为主张权利的当事人，应对加班事实的存在负有首要的举证责任。现申请人举证的证据未能证实其在正常工作时间以外从事被申请人的工作以及该工作的进行系被申请人分配工作任务所致，且据双方劳动合同约定，申请人确因工作需要延长工作时间需向被申请人申请并经审批后方可统计加班工时，而通过微信记录可知，申请人在离职时才向被申请人提交2023年4月和5月的加班统计，并自认上述加班当时未向被申请人报备，故无法证明申请人上述加班行为及加班时长经被申请人知悉并批准。因此，申请人主张的加班情况，依据不足，申请人应承担举证不能的不利后果，申请人要求被申请人支付2023年4月6日至2023年5月14日加班工资的请求，本委不予支持。

二、关于课酬费问题。申请人主张该项仲裁请求是指赛事授课课时费，该些课程都不在学校进行，双方约定100元/时课酬费，该些课程有别于日常在校授课，被申请人核计其2023年1月5日至2023年5月7日课酬费5950元。申请人举证了微

信记录拟证明该主张。该证据显示用户“陈校-智创元素教务”在5月12日告知申请人越秀区科创赛第一期课时费2000元等内容，同时向申请人转账了该笔费用。“智创元素-小蝶老师”在6月7日晚上向申请人发送了名为“赛事集训费”的链接，并让申请人核对。申请人当庭演示点击该链接打开电子文档，显示申请人3个赛事项目的课时及课酬费，依次为1750元、3600元和600元。被申请人庭后核实该证据并表示“陈校-智创元素教务”以兼职人员身份在其单位担任项目领队，其支付申请人的款项属于“陈校-智创元素教务”自行支付团队成员的慰劳金。被申请人举证了微信记录拟证明申请人月工资包含授课40课时的工作内容。该证据显示聊天对象的一方在2月13日询问ken目前的薪资及绩效大概什么比例，另一方回应系9k+赛事提成，基本工资6000元+责任课时40课时（含周末）。申请人不确认该证据。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第七条、第四十八条的规定，被申请人作为制定薪资报酬分配制度及工资核发的主体，应对申请人的工资情况负有举证责任，现申请人举证了微信记录及转账记录证明其享有赛事课酬费，已履行初步举证责任，被申请人虽不确认该费用，但未能有效举证反驳申请人的主张及证据，故被申请人应承担举证不能的不利后果，本委对申请人关于2023年1月5日至2023年5月7日赛事课酬费的主张予以采纳。被申请人应支付申请人2023年1月5日至2023年5月7日赛事课酬费5950元。

三、关于违法解除劳动合同赔偿金及代通知金问题。申请人在 2022 年 7 月 1 日前已为被申请人提供劳动。双方对建立劳动关系起始时间存有争议，申请人在申请书中主张入职时间为 2022 年 7 月 1 日，庭审时主张双方建立劳动关系时间为 2022 年 4 月 15 日。被申请人主张申请人 2022 年 7 月 1 日前系以实习生身份工作。经查，申请人举证的微信记录显示，用户“卫雪颖”在 2022 年 6 月 30 日邀请申请人与财务人员入群聊，“卫雪颖”称申请人马上入职，让财务与申请人对接。又查，被申请人在 2023 年 6 月 7 日向申请人发出三份警告通知书，内容分别为：（一）其单位在 2023 年 4 月 24 日向全体员工发出通知，要求统一启用其单位配置的工作手机和工作电话卡，申请人在 4 月 28 日领取手机和电话卡后一直未按要求执行，期间总经理多次提醒申请人将工作群私人微信切换工作号码微信，申请人仍拖延未执行，6 月 1 日经我单位明确要求申请人当天上午 10 时完成并最后安排人员陪同下才进行切换。（二）1. 申请人未按要求经总经理审批确认，擅自将活动名单发给官方。2. 赛事名单错漏百出，存在工作渎职。3. 上述行为造成其单位损失和影响。（三）1. 申请人在未得到授权下擅自对桂花岗小学承诺免费赠送 3 节线下课程。2. 申请人未按要求将四项国赛（AP0、九章算术、图书馆讲解员和模拟飞行）通知完成平台发布，影响其单位活动推广，造成重大损失。3. 申请人未按要求修改广州教育局赛事规则，存在工作怠工行为。4. 申请人在 6 月 6 日 14 时

至 15 时上报到清水濠小学清点教具，但经核实，申请人并未在该时段到现场盘点教具，存在考勤虚报和旷工行为。同日，被申请人以申请人存在严重违反公司规章制度和严重失职造成公司重大损害的行为为由，通知与申请人解除劳动关系。申请人接收上述通知书后立即向被申请人提出书面申诉意见：（一）请出示总经理多次要求其切换工作号码微信的证据。（二）名单中多次联系未能进行最后确认，在时间紧张下送达。（三）其有向陈校陈述桂花岗 APO 课程问题，请出示要求其发布“成长树”平台内容的证据以及其造成重大损失的证据，且“成长树”不是被申请人的公众号，其 5 月 30 日早上 10:13 已发送赛规。申请人举证了微信记录拟证明其是按教务的要求赠送桂花岗小学线下课程处理，其 5 月已提交广州教育局赛事规则，并主张其 6 月 6 日当天有到达该小学，因学校大门紧闭没有进去，但有向负责教具管理的小学老师核实过教具数量。申请人在申请书中主张在职月平均工资为 8000 元。本委认为，关于双方建立劳动关系时间。合意是劳动关系成立的重要要素，系作为判别劳动关系的重要标准。结合上述微信记录以及双方签订劳动合同的行为，本委认定双方自 2022 年 7 月 1 日建立劳动关系。关于双方劳动关系解除事由。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举证责任。现被申请人未能举证证实其单位对申请人相关任务布置的交接期限、申请人任务完

成进度交涉等情况，仅凭其单位单方出具的警告通知书所载述的内容，不足以作为证明申请人存在严重违反公司规章制度、严重失职造成公司重大损害行为的充分依据，被申请人对申请人作出解除行为，缺乏依据，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、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金。申请人主张在职月平均工资为 8000 元，与申请人在职期间工资水平相当，鉴于被申请人未能举证原始工资支付台账证实申请人的工资支付情况，应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于在职月平均工资的主张。因此，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 16000 元（8000 元×1 个月×2 倍）。鉴于双方劳动合同的解除情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定，申请人要求被申请人支付代通知金的请求，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于社保费用及公积金补偿金问题。申请人主张被申请人未为其缴纳 2022 年 4 月至 6 月的社会保险费及住房公积金，被申请人应支付其用人单位缴纳费用。本委认为，依据本委上述查明及认定情况，双方自 2022 年 7 月起建立劳动关系，被申请人没有为申请人缴纳 2022 年 4 月至 6 月的社会保险费及住房公积金的义务，且申请人要求被申请人将用人单位应缴纳的费用向其支付，也无法律依据，故申请人该项仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

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》第四十条、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》第七条、第十六条、第四十八条,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)》第四十二条、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2023年1月5日至2023年5月7日赛事课酬费5950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合同赔偿金16000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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二三年九月八日

书 记 员 周俊安