

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〔2024〕805号

申请人：梁杏芬，女，汉族，1974年5月7日出生，住址：广州市白云区。

被申请人：广州力宝珍科技有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路368号9层自编906单元。

法定代表人：杨淼鑫。

委托代理人：许浩城，男，广东越启兰律师事务所律师。

委托代理人：吴丹敏，女，广东越启兰律师事务所实习人员。

申请人梁杏芬与被申请人广州力宝珍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。申请人梁杏芬和被申请人的委托代理人许浩城、吴丹敏到庭参加庭审。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12月4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5月22日至2023年

6月13日工资21756.31元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金30000元。

被申请人辩称：一、申请人主张以每月30000元工资标准支付第一项仲裁请求没有事实依据和法律依据，依法予以驳回。二、我单位合法解除与申请人劳动关系，申请人主张违法解除劳动合同赔偿金于法无据。

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2023年5月22日入职被申请人处任财务总监，双方口头约定每月工资为30000元，其于2023年6月13日离职，2023年5月和2023年6月实际出勤8天和9天，但被申请人并未向其足额支付工资。被申请人确认申请人主张的入职时间、工作岗位和离职日期，但辩称申请人每月工资为2300元，申请人于2023年6月13日仅系办理工作交接，当天并无提供实际劳动，故申请人2023年5月和2023年6月每月实际出勤各8天。经查，被申请人提供的《劳动合同》显示每月工资为2300元；银行电子回执显示其向申请人支付2023年5月和2023年6月工资845.98元/月。申请人对上述证据真实性予以确认，但反驳称劳动合同约定的工资数额与实际不符。本委认为，被申请人虽提供《劳动合同》拟证明申请人每月工资为2300元，但用工市场中，劳动合同约定的工资标准与实际工资数额不符的现象并不鲜见，甚至该违法行

为属于普遍现象和不少用人单位的行为惯例，故劳动合同约定的工资数额并不能当然作为证明劳动者实际工资的有效依据，应结合劳动者所在行业及岗位性质而综合判断。本案中，申请人所任岗位为财务总监，在公司组织架构中，此岗位理应属于高级管理人员岗位，故被申请人主张申请人每月工资仅为广州市最低工资标准明显与高级管理人员应享有的劳动报酬等级明显不符；如若作为财务总监每月工资仅为 2300 元，其他非管理岗位的普通劳动者工资标准势必低于此标准，此将导致其他劳动者劳动报酬权利未满足不得低于最低工资标准的强制性规定，但倘若其他非管理岗位的普通劳动者工资高于财务总监的工资，该结果则欠缺合理性，不符合常识常理。因此，本委认为被申请人主张的工资标准不符合常识逻辑，且缺乏必要的诚实信用。鉴于申请人未能提供充分证据证明其所主张的工资标准，故本委酌定以申请人离职时广州市上年度职工月平均工资 12024 元为月工资标准。另，被申请人虽主张申请人 2023 年 6 月 13 日未实际提供劳动，但其作为具有管理职责的用人单位，对劳动者有无出勤及是否提供劳动的事实应承担必要的举证责任，然其并未切实履行该举证义务，故应承担举证不能的不利后果。综上，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 2023 年 5 月 22 日至 2023 年 6 月 13 日期间工资差额 7706.11 元 $[12024 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (8 \text{ 天} + 9 \text{ 天}) - 845.98 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月}]$ 。

二、关于赔偿金问题。被申请人主张申请人在简历中载明的工作经历存在造假，其中简历中载明的第一家用人单位成立日期为2021年4月，但申请人注明在该家单位工作的起始日期为2021年1月，另简历中所列的其他用人单位未查到工商登记信息；同时，申请人在工作中为已离职人员报税，存在工作失误，另由于申请人在职期间向其他单位投递简历，违反职业道德，故被申请人因此解除与申请人劳动关系。被申请人提供的《员工手册》载明的辞退情形包括“伪造主要简历而被录用者”。申请人对此主张其简历中第一家用人单位属于集团公司，该公司母公司为四房湾公司，母公司成立日期为2017年，其工作期间同时负责集团其他公司工作，但因其系在第一家用人单位缴纳社会保险费，故简历中仅载明第一家用人单位的名称；简历中所写的其他公司均为真实存在的公司，该单位均系其工作的公司，非参加社会保险的公司。申请人另主张不清楚离职员工税费系否由其申报，其仅系根据单位提供的数据进行报税；申请人当庭确认曾浏览其他公司的招聘信息，但此不能成为解除劳动关系的理由。本委认为，申请人作为填写简历的当事人，应对简历内容的真实性及客观性负确保义务及举证责任。本案中，被申请人指称申请人在简历中所写的工作经历对应之用人单位成立日期及真实性存疑，申请人如若对此不予认可，则应提供充分证据加以反驳，进而方可证明其在简历中所述工作经历真实存在；但庭审中，申请人主张第一家用人单位系其缴纳

社会保险的主体，而其他用人单位则系其工作的公司，即其在简历中所列工作经历的标准并不统一，存在出入，加之其并无提供充分有效证据证明其在第一家用人单位工作时段，同时为该公司的集团下属其他公司提供劳动，故无法证明简历中所写的第一家用人单位工作年限符合客观事实，不能有效证明简历中工作经历与事实相符。综上，被申请人根据规章制度规定解除与申请人劳动关系，具有事实依据和法律依据，系依法使用用人单位内部管理权之具体体现，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定。因此，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

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》第三十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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5月22日至2023年6月13日期间工资差额7706.11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 郑泽民

二〇二四年一月三十日

书 记 员 林婉婷