

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〕833号

申请人：蒋洪亮，男，汉族，1977年4月29日出生，住址：广东省江门市蓬江区。

被申请人：广州慧特安科技有限公司，住所：广东省广州市海珠区新港中路376号305房。

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。

申请人蒋洪亮与被申请人广州慧特安科技有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人蒋洪亮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6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解除劳动合同经济补偿金和代通知金5889.37元；二、被申请人支付申请人2022年6月和2022年7月垫付被申请人应缴社保和公积金的费用2457.82元；

三、被申请人支付申请人 2022 年 11 月工资 4680.25 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 12 月工资 4449.75 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 11 月和 2022 年 12 月应缴的社保和医保费用；六、被申请人支付申请人 2022 年 10 月和 2022 年 11 月应缴的住房公积金费用。申请人于 2023 年 3 月 2 日庭审中向本委申请撤回上述第四至第六项仲裁请求，本委已当庭决定准许申请人撤回该三项仲裁请求。

被申请人辩称：一、申请人请求经济补偿金是对事实认识错误，申请人自 2022 年 6 月入职至同年 12 月离职，其任职期间实际平均工资为 4078.35 元。二、我单位在 2022 年 10 月至 2022 年 11 月期间因疫情管控不能正常开展经营活动，整体上处于停工停产状态，因被封控时间反复持续近二个月，根据有关规定，我单位按照当地最低工资标准 80%向申请人支付了生活费，故申请人请求 2022 年 11 月工资没有事实和法律依据。三、申请人要求我单位支付 2022 年 6 月和 2022 年 7 月应由我单位缴纳的社保及公积金份额没有事实和法律依据，现行没有法律法规规定用人单位拒绝为劳动者办理社会保险登记和补缴社保的，劳动者可以向人民法院请求用人单位向其支付应由用人单位承担的社保补缴费用，即使用人单位承担补缴、滞纳金等的法律责任，也属于公法上的责任，不属于仲裁委管辖范围。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 11 月工资问题。申请人于 2022 年 6 月 13 日入职被申请人处工作，任职销售经理，自 2022 年 10 月起实行每周 5 天工作制度，双方签订了劳动合同，约定申请人月基本工资为 2300 元。申请人每月工资表载明其月薪由基本工资 2300 元、岗位绩效 2800 元、全勤奖、通讯补贴、午餐补贴和交通补贴构成，自 2022 年 8 月起，其岗位绩效调整为 3850 元，其他项目不变；经核对申请人每月工资情况，申请人有全勤奖 300 元的月份，通讯补贴为固定 150 元，而午餐补贴和交通补贴金额则不固定。申请人 2022 年 11 月 1-4 日出勤 1.5 天，被申请人自 2022 年 11 月 5 日起受疫情影响被划为封控区并停工停产。申请人 2022 年 11 月工资表中载明申请人当月基本工资为 2300 元、岗位绩效为 3850 元，出勤工资为 1065.07 元、疫情工资补差 303.11 元，另有全勤奖 300 元、通讯补贴 150 元、午餐补贴 15 元和交通补贴 6.82 元，应税工资总额为 1840 元。庭审中，被申请人确认申请人 2022 年 11 月工资系按照 2300 元的 80% 的标准核发。申请人则主张其月工资标准为 7000 元，被申请人应按照该标准补发其 2022 年 11 月工资差额。被申请人不确认申请人的月工资标准为 7000 元。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第三十九条以及《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》（粤人社明电〔2020〕13 号）第五条的规定，结合被申请人因疫情停工停产的时间，申请人 2022 年 11 月的

工资，被申请人应按正常工资支付。现申请人主张其月正常工资为 7000 元，但缺乏直接证据证明，且与双方在劳动合同中的约定以及其每月工资构成亦不相符，故申请人该主张，本委难以采纳。从申请人每月工资构成项目来看，其全勤状态下的正常工资待遇包括基本工资 2300 元、岗位绩效 3850 元、全勤奖 300 元和通讯补贴 150 元；根据申请人 2022 年 11 月工资构成，被申请人已正常计发其全勤奖 300 元和通讯补贴 150 元，基本工资和岗位绩效则未按正常工资计发，而是仅支付了出勤工资 1065.07 元和疫情工资补差 303.11 元，因此，被申请人实际应支付申请人 2022 年 11 月工资差额 4781.82 元（2300 元+3850 元-1065.07 元-303.11 元）。现申请人仅要求被申请人该月工资差额 4680.25 元，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准。

二、关于申请人垫付被申请人应缴的社保和公积金费用问题。经查，被申请人在发放申请人 2022 年 6 月和 2022 年 7 月工资时扣除了属于其单位应缴纳的社保和公积金费用共计 2457.8 元，有工资单为证。被申请人主张申请人入职时已经约定好试用期不买社保和公积金，且该项仲裁请求不属于劳动仲裁处理范围。本委认为，被申请人在申请人 2022 年 6 月和 2022 年 7 月工资中扣除了该两个月应由其单位缴纳的社保和公积金费用，因该扣除费用本质上属于申请人的应得工资部分，故该项仲裁请求属于本委处理范畴。又被申请人具有依法缴纳社保费和公积金的义务，其单位在申请人工资中扣除自身应缴纳部

分的费用，与法相悖，不予认可。遂本委对申请人该项仲裁请求予以支持，即被申请人应支付申请人2022年6月和2022年7月垫付的被申请人应缴社保和公积金费用2457.8元。

三、关于解除劳动关系经济补偿和代通知金问题。庭审中，申请人明确该项仲裁请求的经济补偿金额为2300元，代通知金金额为3589.37元。经查，被申请人系以申请人业绩不达标为由于2022年12月23日辞退申请人。被申请人提交了《营销中心2022年业绩统计表》（6-11月）予以证明申请人业绩不达标，该证据显示申请人在6月至11月未能达到保底目标，“签名确认”处有申请人签名。申请人对该证据确认系其签名，但表示不知道被申请人如何计算业绩标准数据。另，申请人每月应得工资均高于2300元。本委认为，劳动者业绩不达标并不属于《中华人民共和国劳动合同法》及相关法规法规规定用人单位可以解除劳动合同的情形，如若被申请人认为申请人业绩未能达到其单位的目标要求，应当依法考察申请人是否存在不能胜任工作之情形，并依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定对申请人进行相应培训或者调岗处理，在申请人经培训或者调岗后仍不能胜任工作的，方可解除劳动合同。现被申请人并无证据证明其单位对申请人不能胜任工作进行过培训或者调岗处理，缺乏认定其单位解除行为和解除程序合法的依据，故认定被申请人属于违法解除。鉴此，申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿并无不当，又申请人请求的经济补偿金

额未超出其每月应得工资水平，故本委对申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿 2300 元的仲裁请求予以支持。因被申请人系违法解除劳动合同，该解除事实并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定用人单位应额外支付一个月工资的情形，故申请人要求被申请人支付代通知金的仲裁请求，本委则不予支持。

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，《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》第三十九条之规定，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 11 月工资差额 4680.25 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合同经济补偿 2300 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 6 月和 2022 年 7 月垫付的被申请人应缴社保和公积金费用 2457.8 元。

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 温嘉毅

二〇二三年三月九日

书 记 员 冯秋敏