

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〕895号

申请人：马世云，男，汉族，1980年11月5日出生，住址：重庆市云阳县。

被申请人：广州致轩电子商务有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路20号之三602室（部分：A）。

法定代表人：陈艳芳，该单位财务总监。

委托代理人：冯秋敏，女，该单位员工。

委托代理人：陈捷佳，女，该单位员工。

申请人马世云与被申请人广州致轩电子商务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。申请人马世云和被申请人的委托代理人冯秋敏、陈捷佳到庭参加庭审。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8日向本委申请仲裁，于2024年1月4日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人违法解除劳动合同经济赔偿金32800元；

二、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日少发的工资 4590 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 11 月 28 日期间周六加班费 21666.64 元；四、被申请人支付申请人 2023 年未休年休假工资 14195 元。

被申请人辩称：一、关于赔偿金问题，我单位是合法解除劳动合同的，理由如下：我单位有薪资保密制度，新员工入职须知提及员工不能互相讨论工资，保密协议也提及不能向任何人泄露自身工资；我单位提交的录音材料可以证明申请人有违反入职须知要求，也可以证明申请人有向其他人泄露其本人的工资数额。二、关于 2023 年 4 月至 2023 年 6 月工资，我单位每月都有发工资条给申请人核对，并没有少发申请人工资。三、关于周六加班费，我单位根据申请人周六上班的情况已经支付了加班费，工资条已体现并经申请人确认。四、关于未休年休假工资，我单位规定入职我公司满 1 年才有 5 天年休假，故申请人没有应休未休年休假。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2023 年 4 月 1 日入职被申请人处工作，任职纸样师，双方签订了劳动合同，约定合同期限从 2023 年 4 月 1 日起至 2026 年 3 月 31 日止。申请人在职期间实行每天工作 8 小时，每周工作 6 天的工时模式，月工资底薪为 14000 元加绩效提成（浮动），每月有核对工资条。申请人工作至 2023 年

11月27日，被申请人以申请人泄露工资为由将其辞退。双方确认申请人离职前的月平均应发工资为16000元。截至2023年11月，申请人累计参加社会保险的月数为11个月（2023年1月至2023年11月）。

一、关于赔偿金问题。被申请人以申请人泄露工资为由辞退申请人的依据是申请人签署的《新员工入职须知》《保密协议书》以及录音材料，其中，《新员工入职须知》载明员工不准互相讨论工资，如有违反即予以辞退的内容；《保密协议书》载明被申请人实行薪酬保密制度，申请人不准打听他人薪酬或将本人薪酬告知他人；录音材料显示一男一女对话，女方称有员工反馈男方存在泄露自身工资具体数额的行为，但未表明该消息来源，男方否认其在职期间有向其他员工泄露过自身的工资数额，只承认其曾在外单位向其发出招募意向时告知过大概收入，其贷款时也告知过银行其收入情况等，女方表示男方的行为属于向他人泄露其自身工资，对公司和员工产生了严重影响。本委认为，用人单位保密制度所涉及的内容，应当以合法为前提，且不得侵害劳动者的合法权益。劳动者自身的工资信息并不是影响用人单位生产经营的绝对机密，也不属于用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，禁止劳动者向他人谈论自身工资信息，对劳动者而言，过于严苛，亦与《中华人民共和国劳动法》的立法精神相违背。再者，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定劳动者严重违反用人单位规

章制度的，用人单位可以解除劳动合同，即用人单位基于劳动者违反规章制度而单方行使劳动合同解除权时，应当以“严重”为要件。本案中，申请人对于被申请人指称其存在向其他员工泄露自身工资数额的事实予以否认，而被申请人对其单位获取申请人泄露自身工资数额的信息来源并无相关证据加以证明；即使申请人存在向他人谈论其自身工资数额的行为，但被申请人亦无证据证明申请人的行为造成其单位经济损失或其他重大后果，故不能简单地对申请人的行为认定为“严重”。综上，本委认为被申请人以申请人泄露工资为由解除劳动合同，依据不足，构成违法解除。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 32000 元（16000 元×1 个月×2 倍）。

二、关于 2023 年 4 月至 2023 年 6 月少发的工资问题。申请人主张其在 2023 年 4 月至 2023 年 6 月期间每月承担了属于被申请人应缴的社保费，遂提出该项仲裁请求。庭审中，双方确认被申请人上述期间应缴的社保费合计为 3454.29 元，被申请人同意将该费用支付给申请人，申请人对此亦无异议。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第七十二条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年 4 月至 2023 年 6 月工资差额 3454.29 元。

三、关于周六加班费问题。申请人明确其该项仲裁请求是每周第六天上班的休息日加班费，并主张其没有领取过该加班

费。被申请人则主张申请人每月均有领取周六加班费，申请人所核对的工资条中有载明“固定加班工资（周六）”项目及数额，其2023年5月至2023年11月期间“固定加班工资（周六）”项目的数额依次为2000元、2080元、2692元、1556元、1750元、2333元、2154元。申请人对此表示其已被移出了钉钉群，无法查看工资条，故无法确定每月“固定加班工资（周六）”项目的数额。申请人提交且经被申请人确认的2023年4月工资条显示当月“固定加班工资（周六）”项目的数额为2708.33元。本委认为，依查明之事实和证据可知，申请人知悉自身工资收入中包含了每周第六天上班的休息日加班费项目，现其并无证据反驳被申请人主张的2023年5月至2023年11月期间的“固定加班工资（周六）”项目数额，故本委对被申请人主张已支付申请人该项加班费的数额予以采纳。本案申请人按照约定工时模式上班所对应的月工资底薪为14000元，据此折算出申请人每月的每周第六天休息日加班费数额应为3764.72元 $[14000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 4 \text{ 天} \times 200\%]$ ，现被申请人已支付给申请人的该项休息日加班费低于上述标准，且被申请人未能提供其单位核发该项休息日加班费的依据，故被申请人还应支付申请人2023年4月至2023年11月的每周第六天休息日加班费差额12844.43元 $(3764.72 \text{ 元} \times 8 \text{ 个月} - 2708.33 \text{ 元} - 2000 \text{ 元} - 2080 \text{ 元} - 2692 \text{ 元} - 1556 \text{ 元} - 1750 \text{ 元} - 2333 \text{ 元} - 2154 \text{ 元})$ 。

四、关于未休年休假工资问题。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。本案中，申请人参加社会保险的情况可以反映其并未达到上述法律规定可以享受年休假的条件，申请人亦无其他证据证明其存在连续工作满12个月的情形，故申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》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，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条，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）》（法释〔2020〕26号）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4月至2023年6月工资差额3454.29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2023年4月至2023年11月的每周第六天休息日加班费差额12844.43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合同赔偿金32000元；

四、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 温嘉毅

二〇二四年二月二十日

书 记 员 朱美双