

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〕1522号

申请人：曾庆翰，男，汉族，1987年6月23日出生，住址：广东省海丰县。

被申请人：广东铭恒信息科技有限公司，住所：广州市海珠区红卫新村西路29号B1栋215房。

法定代表人：温锦明，该单位总经理。

委托代理人：黎东怡，女，该单位员工。

委托代理人：温锦林，男，该单位员工。

申请人曾庆翰与被申请人广东铭恒信息科技有限公司关于加班工资、经济补偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人曾庆翰和被申请人的委托代理人黎东怡、温锦林到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月10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10月2日至2023年10月4日的加班工资2022.98元；二、被申请人支付申请人试

用期未依法缴纳社会保险费的经济补偿 2750 元。

被申请人辩称：一、我单位已发放申请人应得的加班工资，按基数（基本工资 2300 元+岗位工资 1500 元）/26 天予以计算日工资，其中 2023 年 10 月 2 日至 2023 年 10 月 4 日加班，2023 年 10 月 2 日至 2023 年 10 月 3 日按两倍计算，2023 年 10 月 4 日按一倍计算，2023 年 10 月 4 日申请人自愿加班单位未强制所以只计算一倍；二、在入职时双方约定不购买社保，但以工资形式补贴社保，申请人的工资为基本工资 2300 元+岗位工资 1500 元+绩效工资 1700 元，合计为 5500 元，其中岗位工资包含加班工资，绩效工资包含社保补贴。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资问题。经查，双方确认如下事实：申请人于 2023 年 8 月 23 日入职被申请人，任职安装技术员，实行每周工作 6 天工作制，申请人因个人原因于 2023 年 10 月 31 日离职。申请人主张其试用期月工资为 5500 元，其在 2023 年 10 月 2 日至 10 月 4 日存在加班，被申请人只支付了加班工资 422.22 元，未足额支付加班工资。被申请人则主张申请人的工资构成为基本工资 2300 元+岗位工资 1500 元+绩效工资 1700 元，合计 5500 元，其中岗位工资、绩效工资包含了加班工资及社保补贴，需根据申请人的工作情况而发放，并非固定数额发放，其单位确认申请人在 2023 年 10 月 2 日至 10 月 4 日存在加

班事实，其中申请人提交了2023年10月2日至10月3日的加班申请，其单位亦予以批准，按日工资的2倍计发了申请人的加班工资，申请人未有提交2023年10月4日的加班申请，其单位亦未强制申请人当天加班，故其单位只按日工资的1倍计发申请人当天的加班工资，2023年10月2日至10月4日合计已支付的加班工资为422.22元，其单位计发加班工资的基数为基本工资2300元+岗位工资1500元。申请人对于被申请人主张的工资构成不予认可，并称在职期间从未被告知工资构成项目。另查，双方确认的劳动合同显示申请人试用期工资为5500元/月；双方确认的工资单载明申请人的工资项目包含基本工资、岗位工资、绩效工资，领款人签名处有申请人的签名。本委认为，被申请人虽主张申请人2023年10月4日的加班未提交申请，但从被申请人同意计发申请人当天加班工资的行为可知，被申请人已事后认可并同意申请人加班的事实。其次，双方确认的工资单清楚载明了申请人的工资构成，申请人对此亦签名确认，现申请人主张其对工资构成不清楚，难以令人信服。再次，被申请人作为申请人的工资发放主体，其单位应当举证证明申请人的工资发放条件、标准，现被申请人主张申请人的岗位工资、绩效工资需根据工作表现而确定发放数额，然而其单位在本案中并没有提供证据证明岗位工资、绩效工资发放的条件、依据，故被申请人应承担对待证事实举证不能的不利后果，故本委对被申请人主张的加班工资计发基数不予采纳。综上，

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，结合被申请人已支付的加班工资，被申请人还应支付申请人2023年10月2日至10月4日的加班工资差额1056.77元 $[5500 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times 2 \text{天} \times 300\% + 5500 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times 1 \text{天} \times 200\% - 422.22 \text{元}]$ 。

二、关于经济补偿问题。申请人主张因被申请人在试用期未为其缴纳社会保险费，故其根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定的计算方式要求被申请人支付其未缴纳社会保险费的经济补偿。被申请人则主张双方入职时约定试用期不缴纳社会保险费，且其单位已支付的工资中包含了社保补贴。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条的规定，缴纳社会保险费系用人单位与劳动者应尽的法定义务，申请人可向有关部门进行申诉，现行法律规定并没有关于若用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费而应向劳动者支付经济补偿的内容，故申请人该项请求缺乏法律依据。其次，申请人系因个人原因离职，其离职原因并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定的用人单位应当支付经济补偿的情形之一，申请人依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定要求被申请人支付经济补偿，缺乏事实基础及法律依据。综上，本委对申请人要求被申请人支付其经济补偿的请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条，《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10月2日至10月4日的加班工资差额1056.77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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二四年三月七日

书 记 员 曾显婷