

# 广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2024〕1790-1 号

申请人：曾伟学，男，壮族，1986 年 7 月 5 日出生，住址：南宁市青秀区。

被申请人：广州水基因环境科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2519 号大院 21 号 201 室。

法定代表人：刘茂通。

委托代理人：郭旭，男，广东南国德赛律师事务所律师。

委托代理人：杨宇豪，男，广东南国德赛律师事务所律师。

申请人曾伟学与被申请人广州水基因环境科技有限公司关于赔偿金、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人曾伟学和被申请人的委托代理人郭旭到庭参加诉讼。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 22 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的赔偿金 24000 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 6 月至 2023 年 11 月未发

放的工资 14418.73 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 9 月至 2023 年 11 月转正后的工资差额 8000 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 11 月的加班工资 3310.34 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 11 月 18 日病假被扣的工资 400 元；六、被申请人支付申请人 2023 年 12 月工资及加班工资 16413.79 元；七、被申请人支付申请人 2023 年未休年休假工资 16551.72 元；八、被申请人支付申请人未缴纳的公积金 10080 元；九、被申请人支付申请人未足额缴纳社保的差额 3500 元；十、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 3 日的工资 1655.17 元。申请人本案共提出 11 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：关于赔偿金的请求，我单位不予认可，我单位因经济经营困难被迫与申请人解除劳动关系。因此无需向其支付解除劳动合同的赔偿金；关于 2023 年 6 月至 2023 年 11 月未发放的工资请求，我单位已向申请人足额发放工资，至于申请人所称未发放工资，实际系绩效工资，该部分由我单位根据经营情况等综合因素考虑发放，且我单位于 2024 年 2 月 8 日向申请人发放 5000 元绩效，我单位应发放的工资及绩效已经发放完毕；关于 2023 年 9 月至 2023 年 11 月转正工资差额的请求，我单位与申请人约定的综合工资为 10000 元，因此申请人所称的未按转正工资发放不符合事实；关于 2023 年 11 月加班工资的请求，双方约定工资 10000 元，其中包含基本工资、绩效工

资、全勤奖及其他，其他项已包含加班工资，申请人该项请求没有依据；关于病假工资的请求，申请人请假后未向我单位提交病历及材料，根据员工手册，我单位无需支付病假工资，应按事假处理；关于2023年12月工资及加班工资的请求，与上述关于工资的意见一致，我单位应向申请人支付的费用均已支付完毕；关于2023年未休年休假工资的请求，根据我单位员工手册，申请人在我单位入职未满一年，不享有年假工资，具体详见我单位提交的员工手册第15页至第16页；关于公积金和社会保险的请求，与本案无关，应予以驳回；关于2024年1月工资的请求，事实上，被申请人在2023年12月底与申请人确认沟通解除劳动关系事宜，根据申请人提供的第二项证据，双方解除劳动关系时间为2023年12月29日，故我单位无需支付其2024年1月工资。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于2023年6月至2023年11月的工资问题。经查，申请人于2023年6月5日入职被申请人，任职绿化设计师，实行每周工作5天工作制，自2023年11月1日起实行每周工作6天工作制。申请人主张其试用期月工资为10000元，自2023年9月4日起转正，月工资调整为12000元，而被申请人在2023年6月至2023年11月期间，每月从其工资中扣除25%未发放，并向其解释该部分用作绩效于年底一并发放。申请人就其主张

举证了劳动合同、工资单、银行转账记录。其中劳动合同显示申请人的试用期从2023年6月5日至2023年9月4日；工资单载明月收入组成包含基本工资、全勤奖、绩效奖金、其他，申请人2023年6月至2023年11月的月收入合计分别为8809.52元、10000元、10000元、9250元、10000元、9615.38元，社保个人部分为485.12元/月，本月绩效分别为2202.38元、2500元、2500元、2312.5元、2500元、2403.85元，本月工资分别为6122.02元、7014.88元、7014.88元、6382.38元、6964.88元、6676.42元；银行转账记录显示申请人在2023年8月至2023年12月期间收到被申请人或刘茂通转账的款项，数额与上述工资单载明的本月工资数额一致。被申请人对于工资单不予确认，对于其他证据予以确认，确认申请人的实发工资数额、社保个人部分与申请人提供工资单载明一致，但主张申请人的综合工资为10000元，包含基本工资2300元、全勤奖、绩效奖金及其他，其他项目包含了申请人的加班工资，绩效工资系根据经营情况等综合因素予以考虑发放，申请人在接收工资单后没有提出异议，其单位在2024年2月9日支付了申请人5000元绩效，申请人在职期间所有绩效已发放完毕。另查，被申请人举证经申请人确认的员工手册第三篇第一章第十节绩效考核载明了绩效管理原则、绩效考核评估等内容。申请人称其实行固定工资制，在职期间被申请人没有向其提及过考核，也没有对其进行过考核；申请人还确认其在2024年2月9日确实收到5000元，

但未注明款项性质。本委认为，第一，申请人自认收到被申请人支付的 5000 元，申请人无举证证明双方存在其他法律关系而被申请人应向其支付该款项，故本委采纳被申请人关于该款项属于申请人绩效工资的主张。第二，有效之考核应为双方约定了考核标准、流程，用人单位根据双方之约定对劳动者进行评定，并将结果交予劳动者，劳动者有可提出申诉的权利。本案被申请人虽举证了员工手册拟证明其单位已足额支付申请人的绩效工资，但被申请人没有提供证据证明其单位有对申请人进行过考核，亦未提供任何考核资料、数据予以证明申请人的具体考核情况，即本案仅有考核标准，未有考核结果，缺失判定申请人具体考核情况或考核是否达标的重要依据，在此情况下，被申请人的主张缺乏有力证据予以支撑，难以令人信服。第三，被申请人虽然对申请人举证的工资单不予确认，但从查明可知，申请人举证的工资单载明的内容与被申请人主张的工资构成、工资发放及社会保险个人扣款等内容均一致，加之被申请人亦自认其单位有向申请人提供工资单的事实，现被申请人未举证证明申请人的工资单与其单位提供的不一致，是故，本委认为申请人举证的工资单具有客观真实性，据此本委采信申请人举证的工资单。现工资单清楚载明申请人当月的绩效工资，而被申请人未有证据证明已足额支付该绩效工资，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条及《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人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》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年6月至2023年11月的工资差额9418.73元（2202.38元+2500元+2500元+2312.5元+2500元+2403.85元-5000元）。

二、关于2023年9月至2023年11月的转正工资差额问题。申请人主张自2023年9月4日起其转正工资为12000元，但被申请人仍按10000元向其支付工资，被申请人当时有告知余下部分将于年底发放，被申请人应支付工资差额。申请人举证了员工转正审批表，该表载明申请人的调薪种类为“转正”，原工资为10000元，调整后工资为12000元，行政人事部意见与副总经理意见处均有“同意转正，转正后薪资12000元/月”的内容，并有相关负责人签名。被申请人对该审批表予以确认，但主张申请人的综合工资为10000元，申请人的转正审批表未审批通过，调整工资属于申请人的单方主张。另查，申请人举证的工资单载明申请人2023年9月至2023年11月应出勤天数分别为20天、19天、26天，实际出勤天数分别为18.5天、19天、25天。申请人解释称因在2023年11月18日（周六）休病假，所以当月少出勤一天。本委认为，按一般用人单位的人事管理制度，人事调整相关审批表格原件通常由用人单位掌握并保管。本案申请人提供了转正审批表予以证明其转正后工资调整的情况，当中已有负责人的签名确认，由此可以印证负责人已确认申请人的工资调整情况，现被申请人主张审批未

通过，但其单位未提供证据证明后续审批情况，亦未举证证明申请人存在未能按转正标准计发工资的情形，因此，被申请人应承担对待证事实举证不能的不利后果。遂本委采纳申请人主张的工资标准。综上，结合申请人的转正时间及出勤情况，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年9月5日至2023年11月30日的转正工资差额5543.71元 $[2000\text{元}-2000\text{元}\div 21.75\text{天}\times (20\text{天}-18.5\text{天}+2\text{天})+2000\text{元}+2000\text{元}-2000\text{元}\div (21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times (1\text{天}\times 200\%)]$ 。申请人在2023年9月1日至2023年9月4日仍处于试用期，其要求被申请人按转正工资标准支付该期间的工资差额，缺乏事实依据及法律依据，本委对此不予支持。

三、关于2023年11月18日病假工资问题。申请人主张其在2023年11月18日请休病假，被申请人未支付当天的工资。申请人举证了考勤记录，该记录显示申请人2023年11月18日的病假申请已通过，11月的考勤汇总显示申请人病假时间为8小时。被申请人对于申请人上述考勤记录予以确认，确认其单位没有支付申请人2023年11月18日的工资，并主张根据员工手册的规定，申请人请休病假应当提供病历等资料予以证明，但申请人并没有提供。申请人则主张被申请人从未要求其提供病历资料。另查，被申请人提供经申请人确认的员工手册第三篇第一章第八节休假制度的假期第六条病假第（二）项的内容为“员工每月可享有一个工作日的带薪病假，如果该月未休病

假，则既不能累计，也无任何补偿”。本委认为，申请人提供考勤记录予以证明其提出的病假申请已获得审批通过，现被申请人主张申请人的病假申请不符合要求，但其单位无证据证明有就此要求过申请人补充证明资料或告知过申请人该次申请未能获得通过，因此，本委对于被申请人之主张不予采纳。结合被申请人的员工手册，根据《广东省工资支付条例》第二十四条的规定，被申请人应支付申请人2023年11月18日的病假工资403.36元 $[12000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 1 \text{ 天}]$ 。现申请人仅要求被申请人支付其400元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

四、关于2023年11月加班工资问题。申请人主张被申请人单方决定自2023年11月1日起将工作时间调整为每周6天，被申请人应支付其每周周六上班的加班工资。被申请人则主张其单位已足额支付申请人的工资及加班工资。另查，申请人提供经被申请人确认真实性的聊天记录显示被申请人于2023年11月1日发出《关于调整工作制的通知》，通知全体员工自2023年11月1日起由原5天工作制调整为6天工作制。本委认为，由查明可知，被申请人针对全体员工调整工时制度，并非单独针对申请人一人，本案无证据证明申请人曾就该调整有提出过异议，现申请人按被申请人的安排出勤，而且双方已实际履行超过一个月，应当视为申请人已接受并认可被申请人的调整，加之，申请人的月工资收入并不低于以同期广州市最低工资标



准为基数折算的工资总额，故该工资收入应包含标准工时工作及周六上班的全部工作时间的工资。综上，本委对申请人要求被申请人支付其 2023 年 11 月加班工资的请求不予支持。

五、关于劳动关系解除问题。申请人主张被申请人于 2024 年 1 月 3 日向其送达《解除劳动关系通知书》，双方劳动关系应于 2024 年 1 月 3 日解除。申请人举证了邮件截图、《解除劳动关系通知书》。其中邮件截图载明被申请人于 2024 年 1 月 3 日 12 时 51 分向申请人送达《解除劳动关系通知书》，该《解除劳动关系通知书》的内容为因受大环境影响，业务大幅下降，经营困难，经公司管理层研究决定从 2023 年 12 月 29 日起与申请人解除劳动关系，请申请人于 2023 年 12 月 29 日到人事行政部办理离职手续，落款日期为 2023 年 12 月 2 日。被申请人对前述证据予以确认，但称其单位已于 2023 年 12 月 2 日口头约谈并通知申请人因经营困难不得不与其解除劳动合同，但双方沟通无果后其单位出于人道主义考量同意申请人继续工作至 2023 年 12 月 29 日，因此，其单位于 2023 年 12 月 2 日首次向申请人送达解除通知，双方劳动关系应于 2023 年 12 月 29 日解除。本委认为，劳动关系解除权属于形成权，一方当事人的意思表示到达对方即发生法律效力。本案中，被申请人无证据证明其单位在 2024 年 1 月 2 日及之前有向申请人作出过解除劳动关系的意思表示，故本委对被申请人关于其单位于 2023 年 12 月 2 日已向申请人送达解除通知的主张不予采纳。本委以双方确认

的证据予以认定被申请人于2024年1月3日向申请人送达解除劳动关系通知书。现被申请人要求解除劳动关系的意思表示至2024年1月3日才到达申请人，即其单位行使的解除权于当天才生效。被申请人在2024年1月3日发出解除通知书不能改变之前双方已履行的劳动关系期间，正如申请人在2024年1月3日收到通知书后不可能再按通知所述在2023年12月29日前与被申请人办理离职手续的道理如出一辙。综上，被申请人主张双方劳动关系于2023年12月29日解除缺乏事实依据，本委不予采纳。本委确认申请人与被申请人于2024年1月3日解除劳动关系。

六、关于2023年12月的工资及加班工资问题。申请人主张其在2023年12月出勤26天，当月没有请假，被申请人只支付2023年12月的工资6899.2元，并且被申请人单方决定自2023年11月1日起将工作时间调整为每周6天，被申请人应支付其2023年12月每周周六上班的加班工资。被申请人确认其单位已支付2023年12月的工资6899.2元，并称其单位已足额支付申请人的工资。另查，双方确认申请人2023年12月社会保险个人缴费为580.4元。本委认为，被申请人作为申请人的用人单位，其单位掌握着申请人出勤记录，现被申请人未举证证明申请人的出勤情况，即本案无证据证明申请人主张的出勤情况与事实不符，故本委采纳申请人主张的出勤情况。根据申请人的工资标准，经核算，申请人2023年12月1日至2023

年12月31日的工资应为11419.6元(12000元-580.4元),对比被申请人已支付的工资数额,被申请人还应支付申请人2023年12月1日至2023年12月31日的工资差额4520.4元(11419.6元-6899.2元)。关于加班工资问题,如上所述,被申请人支付的工资中应包含标准工时工作及周六上班的全部工作时间的工资,故申请人要求被申请人支付2023年12月每周周六上班的加班工资请求,本委不予支持。

七、关于2024年1月的工资问题。申请人主张2024年1月1日为元旦放假,2024年1月2日、1月3日其均有回到被申请人处,但被申请人取消其打卡权限、不安排其工作,其在2024年1月3日中午收到解除通知书后就离开被申请人处,被申请人应支付其2024年1月1日至2024年1月3日的工资。申请人举证了聊天记录及照片,其中聊天记录显示申请人于2024年1月2日、2024年1月3日多次询问“阙永强”为何打不了卡,要求对其恢复打卡权限、提供劳动条件等;照片显示的时间分别为2024年1月2日的8时48分、17时32分及2024年1月3日的8时42分、10时21分、12时55分,照片内容显示有被申请人的名称。被申请人对于聊天记录予以确认,对于照片则不予确认,并称双方劳动关系于2023年12月29日解除,且申请人在2024年1月即使有回其单位,也未有向其单位提供劳动,其单位无需支付工资。本委认为,依法提供劳动条件、劳动保护系用人单位在劳动关系履行过程中应当履行的责

任，因此，在双方劳动关系尚未解除时，被申请人应当为申请人提供劳动条件。然从查明来看，申请人多次要求被申请人恢复打卡权限，要求提供劳动条件，但被申请人未有理会，由此可以证明申请人在该期间未提供实质性劳动的原因并非其个人主观原因所致，因此，被申请人以此为由不发放申请人的工资依据不充分，本委不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 3 日的工资 1210.08 元 $[12000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 3 \text{ 天}]$ 。

八、关于未休年休假工资问题。申请人主张根据其累计工作年限，其每年应休年休假为 10 天，其在 2023 年未休年休假。被申请人则主张申请人每年应休年休假为 5 天，但因申请人未工作满一年，其在 2023 年不享受带薪年假。另查，申请人举证的 2023 年度社会保险个人权益记录单载明申请人养老保险累计缴费月数为 121 个月。申请人自认其入职被申请人前上一份工作的离职时间为 2023 年 4 月 22 日。本委认为，根据《企业职工带薪年假实施办法》第三条的规定，职工享受带薪年假的条件为连续工作满 12 个月以上。本案申请人自认其在 2023 年存在工作年限中断的情形，结合申请人在被申请人处的工作时间，其并不满足连续工作满 12 个月以上的条件，故其不享受 2023 年带薪年假，申请人要求被申请人支付 2023 年未休年休假工资的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委对申请

人该项请求不予支持。

九、关于赔偿金问题。本委认为，如前所述，本案因被申请人行使解除权而解除双方之间的劳动关系，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，被申请人应当举证证明其单位的解除决定合理、合法。然而被申请人在本案中未提供任何证据证明其单位作出解除决定的依据，即本案无法启动对被申请人所主张的解除事由系否客观存在及有无具体依据进行审查的程序。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委认为其单位作出的解除决定依据不足，无法证明其单位作出的解除决定具有事实依据且符合法律规定，遂认定该解除行为应属违法。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的赔偿金 20421.79 元[（10000 元+10000 元+9250 元+10000 元+9615.38 元+400 元+12000 元）÷6 个月×1 个月×2 倍]。

十、关于未缴纳公积金、未缴纳社会保险差额问题。申请人主张被申请人未为其缴纳公积金、未足额为其缴纳社会保险费，被申请人应支付其未缴纳公积金的费用及社会保险费差额。被申请人则主张申请人该请求与本案无关。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条及《住房公积金管理条例》第十六条、第十七条、第十九条的规定，缴纳社会保险费及住

房公积金系用人单位与劳动者的法定义务及行政强制性规定，如若被申请人未依法、足额为申请人缴纳上述费用，申请人可向有关征收部门申诉，由相关主管部门进行处理，我国现行劳动法律法规体系并没有关于用人单位未依法、足额为劳动者缴纳上述费用而应向劳动者支付费用差额的规定，故申请人要求被申请人支付因未缴纳公积金、未足额缴纳社会保险费而产生差额费用的请求，缺乏法律依据，本委对此不予支持。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2024〕1790-2 号仲裁裁决书。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》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，《住房公积金管理条例》第十六条、第十七条、第十九条，《广东省工资支付条例》第二十四条、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 6 月至 2023 年 11 月的工资差额 9418.73 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 9 月 5 日至 2023 年 11 月 30 日的转正工资差额 5543.71 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 2023 年 11 月 18 日的病假工资 400 元;

四、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 12 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日的工资差额 4520.4 元;

五、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 3 日的工资 1210.08 元;

六、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的赔偿金 20421.79 元;

七、驳回申请人关于要求被申请人支付 2023 年 11 月加班工资、2023 年 12 月加班工资、2023 年未休年休假工资、未缴纳的公积金费用及未足额缴纳社保差额的仲裁请求。

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 梁炜珊

二〇二四年四月一日

书 记 员 王嘉南