

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〕1514 号

申请人：张爱宇，女，汉族，1995 年 12 月 10 日出生，住址：河北省唐山市。

被申请人：广州市中臣纺织有限公司，住所：广州市海珠区七星岗路 9 号办公楼 201 室。

法定代表人：韩臣光，该单位总经理。

委托代理人：柯焕钦，男，该单位行政专员。

委托代理人：郭惠芹，女，该单位人事专员。

申请人张爱宇与被申请人广州市中臣纺织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。申请人张爱宇和被申请人的委托代理人柯焕钦、郭惠芹到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 1 月 9 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关系经济补偿 15000 元；二、被申请人支付申请人代通知金 15000 元；三、被申请

人支付申请人2023年7月10日起至2024年1月2日未订立书面劳动合同二倍工资90000元；四、被申请人支付申请人2023年9月29日至2024年1月1日加班工资4828元；五、被申请人支付申请人2023年12月1日至2024年1月9日工资4571元；六、被申请人支付申请人2023年7月1日至2023年7月30日工资4353元；七、被申请人支付个人2023年1月10日至2024年1月8日社会保险差额1848元。

被申请人辩称：一、申请人要求我单位支付经济赔偿金15000元的仲裁请求无事实依据，我单位不予认可。1. 申请人作为公司人事经理，多次迟到且利用职务之便，在考勤系统中未录入自己的打卡记录，后续经我单位调查发现，申请人还多次在工作时间外出，长时间不在工作岗位，申请人的上述行为严重违反公司规章制度及纪律。2. 申请人所述“经理级以上不用打卡，不用固定上下班时间”无事实依据，公司规章制度及管理守则中并无此规定，我单位未向申请人告知过上述规定。综上，申请人多次迟到，利用职务之便未按照公司规定打卡，且工作时间多次脱岗，属于严重违反公司规章制度，并不存在我单位违法辞退的事实。二、申请人主张我单位支付代通知金15000元的仲裁请求无法律依据，我单位不予认可。申请人严重违反公司规章制度，我单位依据相应规定将其辞退，并不存在法律规定的需要支付代通知金的情形，故申请人要求我单位支付代通知金的仲裁请求于法无据。三、申请人要求我单位支

付未签署劳动合同的二倍工资差额 90000 元的仲裁请求无法律依据，我单位不予认可。1. 因申请人的岗位为人事经理，其工作内容应当包括劳动合同的监督签署，但申请人在明知自己劳动合同未签署的情况下，不履行工作职责，导致申请人与我单位未签署书面劳动合同，所以申请人不应当承担该不利后果。2. 根据申请人在与人事部人员沟通内容可以看出，申请人作为人事经理，其负责人事统筹工作，基于其岗位的特殊性，应熟知劳动法律法规，也应当知晓订立书面劳动合同的相关规定及不订立书面劳动合同的法律后果，但申请人放任不利后果发生，故申请人无权要求我单位支付二倍工资差额。四、申请人要求我单位支付节假日加班费及 2023 年 12 月份及 2024 年 1 月份薪资差额的仲裁请求无事实依据，我单位不予认可。1. 申请人的节假日加班费已在工资中支付，并不存在扣发加班费的情形。2. 申请人的薪资并不存在计算有误的情形，在每月薪资发放时，我单位已经向申请人确认当月的薪资金额，申请人并未提出异议，故申请人主张支付薪资差额的仲裁请求无事实依据。五、申请人主张社保个人部分多扣的仲裁请求无事实依据，我单位不予认可。社会保险的个人扣除部分，我单位均是按照国家相关规定扣除的，不存在我单位多扣除的情形，而且在申请人在每个月的工资条中均签字确认，在职期间并未提出任何异议。综上所述，申请人的仲裁请求，无事实依据，法律适用亦错误，请求仲裁委驳回其仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于二倍工资问题。申请人主张申请人其于2023年7月10日入职，任人事经理，其主要负责招聘工作，其直属上司余雁，余雁负责人事部的全部工作安排。被申请人确认申请人的入职时间，但主张申请人的工作内容为行政及人力资源的所有版块，其不仅只负责招聘，其单位人事行政部只有申请人一位经理，而余雁系其单位的副总，所有部门经理的直属上司均为余雁。被申请人提供申请人与其单位员工的聊天记录及“中臣电商主管群”微信群拟证明上述事实。该微信聊天记录显示，申请人与“人事，郭惠芹”之间存在《员工手册》撰写讨论的过程，沟通招聘情况，询问新招聘员工入职等事宜；“中臣电商主管群”微信群显示，其单位发通知告知员工，申请人的岗位职责为总负责公司人事行政工作，各部门办公用品审批、招聘申请审批及招聘、新员工培训回访、人才梯队建立、岗位职责绩效考核编撰、员工日常行为规范处罚、员工调岗转正加薪辞退等。申请人提供的工牌显示申请人职务为人事行政经理。申请人主张其仅认可自己负责招聘板块，其余均不认可。本委认为，首先，申请人虽主张其不具备人事管理的权限，但申请人未能提供证据对被申请人提供的证据及主张加以反驳，其仅凭口头否认被申请人提供证据所呈现的事实，无法以此作为否认被申请人证据及主张的抗辩依据，故本委认为申请人的管理

职责不仅系申请人所述的仅为招聘工作，其工作内容包含了人事行政类别的全部工作。因此，申请人作为具有行政人事管理责任的管理人员，其对劳动法律法规的熟悉程度应远高于普通员工，理应知悉被申请人如未与其签订劳动合同需承担相应的不利后果。现申请人未能提供证据证明未签订劳动合同的责任在于被申请人或存在曾要求签订劳动合同而遭到拒绝之情形，本委无法排除申请人具有主观故意或放任的心态的可能性，也无法排除申请人在未签订劳动合同事宜上的过错及责任。其次，二倍工资目的在于规范及监督用人单位与劳动者签订劳动合同，系针对用人单位未按照法律规定合法用工而采取的惩罚性的措施，而非向劳动者支付的劳动报酬。在本案中，现查明证据无法证明被申请人存在拒不与申请人签订劳动合同的行为。同时，鉴于申请人未能提供充分有效的证据证明其已尽到其自身职责，故仍以此对被申请人苛以二倍工资之义务有违公平原则。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

二、关于经济补偿问题。申请人主张于2024年1月8日被告知需调岗，如其不同意调岗需离职，被申请人系在其离开后才向其发放解除劳动合同通知书。被申请人确认申请人主张的离职时间，但不认可申请人主张的离职事由。被申请人提供《解除劳动合同通知书》、考勤记录及微信聊天记录证明双方劳动合同的解除事由。该解除通知显示，因申请人存在多次迟到、

早退、长时间离开工作岗位等违反公司规章制度的行为，且存在未及时和员工及自己签署书面劳动合同、接受公司管理进行考勤打卡等，存在懈怠履行职务及违规违纪的行为，严重损害公司权益，故其单位与申请人解除劳动合同；申请人与被申请人员工的微信聊天记录显示，申请人多次告知对方其有事未在办公地点上班或告知对方其下午才能到办公地点，而上述聊天记录显示的时间多数在早上 11 时之后，其中申请人于 2023 年 9 月 12 日 16 时 43 分告知对方其系偷溜出来看病的。申请人主张其系实行弹性工作制，工作时间为上午 11 时至下午 19 时，每周工作 6 天，无需打卡考勤，故不存在需打卡考勤的情况，且其职责及工作内容仅负责招聘工作，无需负责人事的其他事宜，故被申请人未与其签订劳动合同，非其自身责任。申请人提供其与余雁的录音及微信聊天记录拟证明上述事实，该录音内容载述，对方要求申请人需调岗，申请人不同意该调岗并询问对方是否要求其离职，对方告知申请人因其在职期间存在迟到、在上班时玩手机、上班未打卡考勤及未与其自身签订劳动合同等问题，故与其解除劳动关系。被申请人确认录音内容系申请人与余雁的对话内容，但主张申请人的工作时间为早上 10 时至晚上 7 时，中午休息 1.5 小时，晚餐休息 0.5 小时，每天工作时间 7 小时，且申请人需打卡考勤，其单位除了老板及副总无需打卡考勤以外，其余所有员工均需打卡，其单位的员工手册亦有规定。本委认为，首先，依查明事实可知，申请人

存在上班时间未按时到岗的情形，而申请人未能提供证据证明该行为系经被申请人允许或曾向被申请人请假且批准后作出的，即其未能提供有效证据证明其未按时到岗具有合理性，故本委认为被申请人关于申请人存在多次迟到或旷工之主张具有事实依据及客观性。在庭审中，申请人虽主张其无需打卡考勤，此仅能表示被申请人对申请人在职期间的考勤管理并不严格，但并不意味申请人在职期间可随意迟到、缺岗，不接受被申请人的考勤管理。加之，申请人作为具有管理人事职权的人事行政经理，其更应以身作则，严格遵守用人单位的考勤制度及劳动纪律。即使申请人仅系一名普通的劳动者，其亦应当遵守用人单位要求的上班时间，是大众熟知的基本劳动纪律，故其应当尽到劳动者恪守勤勉的义务，否则其行为将严重违反劳动纪律。其次，如前所述，申请人作为一名具有人事管理权的人事经理，其应当承担相应人事管理的职责，而其自身并未尽到监督及提醒被申请人与其签订劳动合同之职责，并未为被申请人避免一些不必要的人事风险，申请人该行为具有失职之嫌。综上，鉴于申请人存在多次迟到及旷工的行为，此属于违反劳动纪律的行为，且其未尽到履行其人事经理的自身责任之事实。申请人现要求本委认定被申请人系违法解除双方劳动合同，此行为有违公平合理原则，亦系对被申请人的自主用工管理权进行束缚，也不利于和谐劳动关系的构建。因此，被申请人据此解除与其之间劳动合同并不违反法律规定，实属依法依规行使

用人单位内部管理权之具体体现，故本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于代通知金问题。如前所述，本委已认定申请人与被申请人解除劳动合同事由并不违反法律规定，即被申请人与申请人解除劳动合同的情形并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，故申请人要求被申请人支付其代通知金的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

四、关于2023年7月、12月、1月工资问题。申请人主张被申请人入职时告知其每周工作6天，其2023年7月及2023年12月均出勤24天，故被申请人应当支付其2023年7月及2023年12月工资分别为16552元($15000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 24 \text{天}$)；其2024年1月共出勤6天，故被申请人应当支付其2024年1月1日至2024年1月6日工资4137.93元($15000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 6 \text{天}$)。被申请人确认申请人每周工作6天，但反驳称申请人的计薪天数不应当按照21.75天，其单位不认可申请人所主张的工资差额。被申请人提供6张载有申请人签名的工资条拟证明上述事实。该工资条均载有申请人的基本工资、房补、全勤、加班工资、社会保险费用等数额，亦载有申请人的签名。申请人确认该工资条的签名系其本人签名，其对该工资条中的社保费用不认可，认为存在多扣社保的情况。本委认为，依查明证据可知，申请人已对每月工资条签名确认，其仅对该工资条中社会保险费用存有异议。且申请人未提供有效证据证明其

曾就工资条的数额向被申请人提出异议，故申请人在工资条中签名的行为应当视为其对被申请人每月发放的工资数额系明确知悉且认可的。其次，根据申请人当庭自述可知，其自入职之日起已知悉被申请人的工作时间制度，在职期间亦未对被申请人的工作时间安排提出异议，应视为认可被申请人的工作时间制度。因此，申请人每月领取的劳动报酬与其实际工作时间相对应，即其每月工资总额包括正常工作时间工资及休息日加班工资。而现申请人要求被申请人以全年每月平均计薪工作日21.75天作为计薪天数再乘以每月工作天数，此主张与双方约定的工时制度不符。如前所述，申请人已知悉其每月发放的工资数额，其应当知悉该工资数额与其实际工作时间相对应，其现要求改变双方计算工资方式及计算基数，并要求被申请人再次支付其工资差额，有违公平合理原则，亦缺乏事实依据，本委不予支持。综上，鉴于申请人已在被申请人发放的工资条中签名确认工资数额，现再次要求被申请人支付工资差额，缺乏事实依据，不符合诚实信用原则，故本委不予支持。

五、关于节假日加班问题。申请人主张其2023年9月29日，2023年10月1日至2023年10月3日、2023年12月30日、2023年12月31日、2024年1月1日均有上班，被申请人提供的工资表已将法定节假日加入出勤天数中，故可证明其法定节假日均有加班。被申请人辩称其单位并未安排申请人法定节假日加班，因法定节假日需计算工资，故其单位将法定节假

日加入带薪天数中计算，但不代表申请人在法定节假日存在加班之事实。在庭审中，申请人主张其曾口头就法定节假日加班工资情况向被申请人提出异议，但被申请人并未给予回复，并告知其签名后才能发放工资。本委认为，首先，申请人当庭虽表示在领取工资时已就工资数额向被申请人提出异议，但其并未提供证据对此予以证明，故本委对其该项主张亦不予采信。其次，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）》第四十二条规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实承担举证责任。在本案中，申请人仅凭被申请人提供的工资条作为其在法定节假日加班的依据，但被申请人已当庭对其单位工资发放作出了相应的解释，而该理由具有一定的合理性，亦符合法律的相关规定，故本委对被申请人此项主张予以采纳。因此，申请人未能提供其他有效证据证明被申请人安排其在法定节假日进行工作，其需承担举证不能的不利后果。综上，申请人要求被申请人支付法定节假日加班工资，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

六、关于社会保险费差额问题。申请人主张被申请人每月多扣除其社会保险费用。被申请人辩称其单位与申请人约定各承担社会保险费总缴纳数额的 50%。申请人对此不予认可，其从未与被申请人作出该约定。经查，申请人提供经被申请人确认的社会保险费申报个人明细表显示申请人 2023 年 12 月社会保险个人缴纳部分金额为 540.80 元。另查，被申请人提供的工

资条显示，被申请人均扣除申请人每月社会保险费用 848 元，共扣除 6 个月。本委认为，首先，被申请人虽主张双方曾就社会保险费用作出约定，但其单位未能提供证据加以佐证，故本委对此不予采信。其次，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条规定，用人单位与劳动者必须依法参加社会保险并缴纳社会保险费。因此，即便申请人与被申请人事实存在该约定，但此约定与强制性法律法规相冲突，被申请人不能以此规避其自身作为用人单位应承担的法定义务，故本委不予支持。因此，被申请人应退还申请人 2023 年 1 月 10 日至 2024 年 1 月 8 日多扣缴的社会保险费用 1843.2 元（848 元 × 6 个月 - 540.80 元 × 6 个月）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条，《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，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）》第四十二条之规定，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 1 月 10 日至 2024 年 1 月 8 日多扣缴的社会保险费用 1843.2 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 陈隽英

二〇二四年三月二十二日

书 记 员 刘轶博