

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〕4966 号

申请人：谭伟权，男，汉族，1989 年 8 月 17 日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州帝特网络技术有限公司，住所：广州市海珠区新港西路 1 号四楼南边(部位:自编 402-1)。

法定代表人：林晓敏，该单位总经理。

委托代理人：苏慧仪，女，广东博敦律师事务所律师。

申请人谭伟权与被申请人广州帝特网络技术有限公司关于工资、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。申请人谭伟权和被申请人的委托代理人苏慧仪到庭参加庭审。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 10 月 7 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人向申请人出示书面解除劳动关系证明并注明辞退理由；二、被申请人向申请人出示有效并具有法律效力工作质量标准规范和薪酬待遇构成，工作数据来源和奖金绩

效构成书面说明；三、被申请人支付申请人2023年8月26日加班费636.36元；四、被申请人支付申请人2023年3月29日至2023年4月5日培训费用1000元；五、被申请人支付申请人2023年4月6日至2023年9月11日超时加班费2340.63元；六、被申请人支付申请人2023年7月10日至2023年7月14日超时加班费298.3元；七、被申请人支付申请人工作电话卡100元；八、被申请人支付申请人2023年10月工资7000元；九、被申请人支付申请人2023年4月6日至2023年9月30日被克扣薪酬19699.67元；十、被申请人支付申请人违约经济赔偿金21000元；十一、被申请人支付申请人私人物品损失2000元。

被申请人辩称：我单位不同意申请人所有仲裁请求，理由如下：一、我单位已经向申请人出具辞退通知书，因此无需再出具解除劳动合同证明。申请人从入职至离职未就计发提成提出过异议，可见双方对提成没有争议，申请人在职期间没有加班，其亦没有提供证据证明存在加班，也从未就加班费和工资差额问题向我单位提出过异议。二、申请人入职前的培训共5天，按照25元/天计算，我单位已经足额发放该培训期间的工资。三、我单位并未与申请人承诺100元的电话卡，故我单位不同意支付该100元。四、申请人自2023年9月13日未再上班，因此我单位无需向其支付2023年10月的工资，且申请人月工资标准亦非7000元。五、我单位在申请人离职时已经按照

申请人月平均工资为基数核发赔偿金，无需再另外支付赔偿金。

六、我单位没有霸占申请人的物品，申请人也没有证据证明其遗留在我单位的物品有 2000 元，因此我单位也不同意支付该 2000 元。

本委查明事实及认定情况

一、关于培训费、赔偿金、解除劳动关系证明、2023 年 10 月工资和克扣薪酬问题。经查，申请人于 2023 年 3 月 29 日到被申请人处参加培训，经培训考试合格后于 2023 年 4 月 6 日在被申请人处任电话销售，双方签订了期限自 2023 年 4 月 6 日起至 2026 年 6 月 30 日止的劳动合同，合同约定每周工作 5 天，每天工作 8 小时，月工资收入不低于 2300 元，具体构成为底薪（含国家规定的津贴及福利）+其他（全勤/绩效/提成、年金奖），申请人最后工作至 2023 年 9 月 12 日，离职原因为双方经协商解除劳动关系未达成一致后被申请人单方向申请人送达了《员工辞退通知书》，通知书中载明“.....经部门主管和公司共同协商决定，与您终止 2023 年 4 月 6 日至 2026 年 6 月 30 日劳动合同。现将有关事项通知如下：1. 辞退时间：自本通知书送达之日起生效。2. 经济补偿，根据《劳动合同法》的规定，公司将支付您在本公司工作期间的经济补偿金，金额共计 4082.37 元.....7. 附有 2023 年 4 月-9 月工资明细单”，2023 年 4 月至 2023 年 9 月工资明细单显示申请人月基本工资为 2500 元，另

有提成等项目，2023年4月至2023年9月应发工资数额依次为：4032.67元、4892.5元、4281.67元、3210元、3995元、1573.88元，2023年4月应发工资中的培训费金额为50元，2023年4月工资明细下方载明“补发/补扣工资：75元为3月29日至3月31日的岗前培训费用，25元/天*3天=75元”。被申请人已于2023年9月28日向申请人支付了经济补偿4082.37元。庭审中，申请人表示克扣薪酬具体是指由于其不清楚被申请人关于工资的计算方式，故要求被申请人按照7000元标准补发工资差额。本委认为，第一，劳动者参加与岗位有关的职业技能培训是权利也是义务，亦是为了更好了解工作性质、工作流程等，是以完成工作任务为目的而做的准备工作，应当视为用人单位用工行为的一部分。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，申、被双方应自2023年3月29日起建立劳动关系。第二，从工资明细可知双方实际履行过程中，申请人月基本工资为2500元，故该基本工资应作为申请人正常工作时间工资的标准，被申请人安排申请人培训期间，应以该标准支付工资报酬。因此，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3月29日至2023年4月5日培训费差额449.71元（ $2500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} - 125 \text{ 元}$ ）。第三，申请人月基本工资为2500元，另有提成等组成，且实际履行的标准并不低于该标准，申请人亦无证据证明其月工资标准为7000元，故申请人要求以7000元为标准支付被克

扣薪酬的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。第四，申请人已于2023年9月12日离职，2023年10月并未实际向被申请人提供劳动，故其要求被申请人支付2023年10月工资的仲裁请求，无事实和法律依据，本委不予支持。第五，本案系申、被双方经协商解除劳动关系未达成一致后被申请人单方向申请人作出解除劳动关系的决定，故根据《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关系赔偿金，结合本委下述查明之事实和证据，经计算，申请人在职期间月平均工资为4120.97元 $[(4032.67\text{元}+4892.5\text{元}+4281.67\text{元}+3210\text{元}+3995\text{元}+1573.88\text{元}+449.71\text{元}+229.89\text{元})\div 5.5\text{个月}]$ ，现被申请人已支付申请人4082.37元，故被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金差额38.6元 $(4120.97\text{元}\times 0.5\text{个月}\times 2\text{倍}-4082.37\text{元})$ 。最后，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条以及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定，用人单位应当在解除劳动合同时出具写明劳动合同期限、解除劳动合同日期、工作岗位、在本单位工作年限的解除劳动合同证明。本案中，被申请人向申请人出具的《员工辞退通知书》并不具备解除劳动合同证明的要素，故被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

二、关于加班费问题。申请人主张入职时被申请人承诺的

下班时间为 18 时，但其任职期间实际执行的下班时间则为 18 时 30 分，故要求被申请人支付 2023 年 4 月 6 日至 2023 年 9 月 11 日、2023 年 7 月 10 日至 2023 年 7 月 14 日超时加班费。另，双方均确认申请人 2023 年 8 月 26 日存在休息日加班的情况。本委认为，对于超时加班费，双方约定每天工作 8 小时，下班时间为 18 时，申请人以其每天 18 时 30 分向被申请人发送当天工作汇报为由主张每天加班 0.5 小时，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）第四十二条的规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。现申请人并未就该主张向本委提交证据予以证实，且即使发送汇报时间为真，也无法直接证实其每天 0.5 小时的加班劳动事实，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。对于休息日加班费，申、被双方均确认申请人 2023 年 8 月 26 日存在休息日加班的情况，被申请人未举证证明其单位已就此安排申请人进行补休或向申请人支付了休息日加班费，故根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年 8 月 26 日休息日加班费 229.89 元（ $2500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

三、关于工作电话卡费用问题。申请人主张其系应被申请人的要求办理电话卡并在该卡中充值 100 元用于学习，故要求被申请人承担上述 100 元。申请人向本委提交了微信聊天记录、购物清单、号码实名登记等证据拟证明其上述主张，其中微信

聊天记录显示申请人与微信用户“伍桢辉”就外呼记录等问题进行沟通，当中未提及关于电话卡或电话卡费用的内容，与微信用户“电信 潘娇美”就手机卡学习视频的内容进行沟通以及该用户在微信群内提醒群内成员进行学习和通知群内成员带公司开的星卡上班的内容；购物清单显示申请人收到由京东快递配送的电话卡；号码实名登记显示关于如何完成号码实名登记的指引。被申请人对申请人与微信用户“电信 潘娇美”和微信群的聊天记录予以确认，对其余证据均不予认可。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。现申请人提供的证据并未能直接反映出系被申请人要求申请人购买该电话卡或要求其在该电话卡中进行充值，申请人对此应承担举证不能不利后果，故申请人该项仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于出示具有法律效力的工作质量标准规范、薪酬待遇构成、工作数据来源问题。本委认为，申请人该项仲裁请求既非确认之诉，亦不属于给付之诉，而是法律事实范畴，无可诉性，故本委不予调处。

五、关于赔偿私人物品损失问题。申请人主张被申请人收走其保温杯等私人物品，被申请人则主张无霸占申请人私人物品的行为。本委认为，现申请人并无证据证明物品情况和损失金额，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第四十四条、第四十七条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照参照《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3月29日至2023年4月5日培训费差额449.71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违法解除劳动关系赔偿金差额38.6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8月26日休息日加班费229.89元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明；

五、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 李文舒

二〇二三年十二月五日

书 记 员 冯秋敏