

天津市滨海新区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

津滨劳人仲案字[2024]第 89 号

申 请 人：宋某。

被 申 请 人：某公司。

住 所：天津自贸试验区（东疆保税港区）。

法定代表人：张某，总经理。

委托代理人：陈某，被申请人处法务经理，一般代理。

申请人宋某诉被申请人某公司劳动争议一案，本委受理后依法组成独任仲裁庭，并开庭进行了审理，申请人宋某、被申请人委托代理人陈某依法参加了仲裁活动，本案现已审理终结。

申请人诉称：本人宋某 2022 年 7 月 1 日入职，担任资产管理中心总经理，月税后工资 1.5 万，由于自入职公司就没有得到应有的工资发放，于 2023 年 7 月 1 日解除关系，长期每月都延误、拖欠（2023 年 1 月-2 月的全额工资 3 万），同时，社保基数也未按《劳动法》等规则基数缴纳。现要求：1、补发公司所拖欠 2023 年 1-2 月全额工资 3 万元；2、补发社保基数差额 1.68 万元；3、补发 2023 年 3 月至 7 月基本工资 1.624 万元。

被申请人辩称：宋某与我公司 2022 年 7 月 1 日签订了劳动合同。2022 年 12 月 8 日，我公司出具《解除劳动合同通知书》解除了与宋某之间的劳动关系。我公司于 2024 年 1

月 24 日收到宋某的劳动仲裁的申请，现答辩如下：（1）宋某在我公司工作期间，多次违反劳动纪律不服从我公司领导工作安排、多次迟到早退。公司领导也多次给予其警告。2022 年 12 月 5 日至 12 月 7 日，宋某连续三天无故旷工。此行为已经严重违反我公司的规章制度。根据《劳动法》第 25 条以及《劳动合同法》第 39 条、第 40 条的规定，我公司出具《解除劳动合同通知书》解除了与宋某之间的劳动关系。（2）宋某在其工作期间所表现的职业技能与其面试时自我的介绍有所出入，同时，宋某推脱说因我公司原因导致其工作不能正常推进，没有工作业绩。并多次与我公司领导约谈此事。很偶然的情况下，我公司得知宋某的简历存在造假的情况。鉴于宋某日后继续找工作的需要，我公司并未和其“摊牌”。仅是以其行为已经严重违反我公司的规章制度，根据《劳动法》第 25 条以及《劳动合同法》第 39 条、第 40 条的规定，我公司出具《解除劳动合同通知书》解除了与宋某之间的劳动关系。（3）2022 年 12 月 8 日，我公司出具《解除劳动合同通知书》解除了与宋某之间的劳动关系。2024 年 1 月 24 日收到宋某的劳动仲裁的申请。此期间已超过了一年的劳动仲裁的申请期限。宋某已失去在劳动仲裁中胜诉的权利。综上所述，根据《劳动争议调解仲裁法》之规定，因我公司提出解除劳动合同的，由我公司承担相应的举证责任。我公司已经提交了公司的规章制度、宋某的劳动合同书、宋某的考勤记录以及宋某向我公司提出的简历等等，这些都明确了宋某的简历造假、无故旷工的行为，同时明确了其行为已经严重

违反了我公司的规章制度。对此，我公司是有权单方解除劳动合同且不支付任何经济补偿或者经济赔偿的。我认为根据《劳动法》的规定，劳动者应当完成劳动任务、提高职业技能、遵守劳动纪律和职业道德，故录用条件不仅限于劳动者的业务技能，劳动者的职业道德与信用状况也是用人单位的隐含录用条件。宋某提供的简历中确有造假的情况、也的确存在不诚信的行为，我公司单方解除劳动合同的行为也并无不当。虽然宋某确实存在着、不可避免的家庭困难，对此我公司也已经通过续交社保的手段为其提供了我公司的力所能及的帮助。但是，对于宋某严重违反我公司规章制度的行为，我认为应严格按照企业的规章制度执行并解除了与宋某的劳动合同。同时，我公司在不支付任何经济补偿或者经济赔偿的前提下，保留追究宋某对我公司造成经济损失的民事责任以及刑事责任的权利。

本委经审理查明：申请人在被申请人处从事资产管理中心总经理岗位工作，双方已订立期限自2022年7月1日起至2023年7月1日止的书面劳动合同书。2023年7月26日，被申请人为申请人出具《解除劳动合同证明书》，载明“由于合同到期，终止劳动合同，原因于2023年7月1日解除”。申请人离职前月平均工资为8132元。

另查明，申请人当庭撤回第二项仲裁请求。

上述事实，有申请人及被申请人当庭陈述及相关证据证实，本委予以确认。

本委认为：劳动者及用人单位的合法权益均受法律保护。

庭审中，被申请人辩称 2022 年 12 月 8 日已与申请人解除劳动合同，但并未提供证据证明已将解除劳动合同通知书送达申请人，申请人亦不认可双方劳动合同于 2022 年 12 月 8 日解除，依据《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)》第四十四条规定，本委对被申请人的辩称不予采信。申请人陈述每月税后工资 15000 元，但未提供足够证据予以证实，本委对申请人月工资 15000 元的陈述不予采信，结合申请人庭后提交的中国工商银行借记卡账户历史明细清单显示，被申请人确实存在未发放申请人 2023 年 1 月至 2 月工资的事实，依据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应当支付申请人 2023 年 1 月至 2 月工资 16264 元（8132 元×2 个月）。

庭审中申请人自认 2023 年 3 月以后，一直以兼职的状态继续在被申请人处工作，双方依然存在劳动合同关系，故被申请人应当按照天津市最低工资标准向申请人发放工资，而不应分文不发。根据《天津市工资支付规定》第十三条、《津人社规字[2021]4 号》、《津人社规字[2023]8 号》规定，被申请人应当支付申请人 2023 年 3 月至 7 月 26 日工资 10524.14 元（2180 元÷21.75 天×18 天+2180 元×4 个月）。

经本委调解无效，现依据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条，《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，《天津市工资支付规定》第十三条，《津人社规字[2021]4 号》，《津人社规字[2023]8

号》之规定，裁决如下：

一、自本裁决书生效之日起五日内，被申请人支付申请人2023年1月至2月工资，计人民币：16264元（壹万陆仟贰佰陆拾肆元整）；

二、自本裁决书生效之日起五日内，被申请人支付申请人2023年3月至7月26日工资，计人民币：10524.14元（壹万零伍佰贰拾肆元壹角肆分）；

三、驳回申请人其他仲裁请求。

本裁决为终局裁决，裁决书一式三份，一方当事人不履行本裁决，另一方当事人可向人民法院申请强制执行。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十八条规定，劳动者对本裁决不服的，可以自收到裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；用人单位有证据证明本裁决存在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条所列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向有管辖权的中级人民法院申请撤销裁决。

仲 裁 员：王建斌

二〇二四年三月二十七日

书 记 员：田宇哲