**仲裁申请书**

**申 请 人：** 刘浩 男 41 511025197701078952

住所：成都市新园大道26号6栋2单元5号

通讯地址（文书送达地址）：成都市新园大道26号6栋2单元5号

联系电话：18615707917

**被申请人：** 高斯贝尔数码科技股份有限公司成都分公司

       法定代表人：马刚 研发中心总经理

       住所：

       通讯地址：成都市高新西区天虹路5号亚光产业园1号楼4楼成都高新区天虹路5号成都高新区天虹路5号成都高新区天虹路5号成都高新区天虹路5号成都高新区天虹路5号

       联系电话： 13708070482

     人事主要负责人：刘毅

通讯地址：成都市高新西区天虹路5号亚光产业园1号楼4楼

联系电话：18980411166

**仲裁请求：**

1、请求裁决被申请人支付申请人2018年1月 至 2018年4月被恶意扣除的工资合计**19095元**;

2、请求裁决被申请人因单方面解除劳动合同而应支付申请人2n+1的经济补偿金**183400元**

3、请求裁决被申请人支付申请人年假经济补偿金**56172元** ；

4、请求裁决被申请人支付申请人陪产假补偿金**9028**元 ；

5、请求裁决被申请人支付申请人周末加班补偿金**2108**元。

6、请求裁决被申请人以现金的方式支付申请人2013年3月至2018年3月期间未足额缴纳的住房公积金， 合计金额**42750**元

**事实和理由：**

1. **请求裁决被申请人支付申请人2018年1月 至 2018年4月被恶意扣除的工资合计19095元**

1.1、申请人于2018年1月开始以绩效不达标为由单方面对申请人工资进行扣除，而申请人与被申请人签订的劳动合同中并没有绩效工资的说法（详见附件1），从申请人2013年第一次和被申请人签订劳动合同至2017年12月申请人工资从来都是以每月固定工资形式发放（详见附件11），在2018年1月之前，申请人工资均按合同工资15000元/月+工龄工资计算，但2018年1月开始在未有任何相关说明的前提下，将合同月工资15000变为9600岗位工资+900补贴+4500绩效工资，根据2018年1月申请人工资条可见，具体见下图：

申请人当月绩效系数仅为0.5，相关领导及薪酬专员未对扣除工资进行说明。而根据1月份经领导确认后的《研发三部部门周报2018-1-29》（详见附件2）其绩效系数为1.0，根据绩效1.0表明该期间申请人工作相关要求是达到领导认可，符合相应工作要求的，其绩效工资的扣除属于恶意扣薪；

1.2、而2018年2月申请人工资条显示申请人合同月工资15000变为岗位工资5840+津贴1660+绩效工资7500，本月绩效系数为0，相关领导及薪酬专员未对扣除工资进行说明，同时2月份第一周经过领导确认后的《研发三部部门周报2018-2-26》（详见附件3）其绩效系数为1.0，工作符合要求，随后春节放假至22日，2月23日春节后正式上班，申请人因疏忽导致文档丢失, 按照被申请人的《员工守则》第十一章第一节“员工奖罚”之“处罚”章节第3点（详见附件4）, 这种情况只能扣500—1000元。因此2月扣除绩效工资7500元属于恶意扣薪；

1.3、2018年3月初，申请人部门领导告知申请人所研发项目关闭，并至3月28日前，被申请人未为申请人安排相应工作，同时也未有相应领导和部门对申请人沟通当前出现情况，3月28日，人事及领导沟通申请人需要待岗至行政部（详见附件12），其后申请人虽不认可但还是积极配合被申请人安排，3月28日-4月8日离职期间根据被申请人要求按时到岗，积极学习相应规章制度。因此该期间也不应扣除申请人绩效工资。

1.4、关于原有研发项目关闭原因：申请人严格遵守与被申请人之间入职时签订的保密协议，谨记其对所研发项目和资料有保密管理的义务，2018年2月10-22日春节放假，期间公司无保安留守等安保措施，为担心设备遗失资料泄露，申请人对新阶段所写部分文档进行加密管理，但因春节假期过长，春节后申请人忘记加密密码，致使部分最新文档丢失，但仅为文档丢失，代码并未丢失。文档丢失后，申请人积极处理，并力图通过微软的技术支撑，使其文档恢复至最新状态，但因被申请人所有软件均为盗版软件，微软技术不支撑，同时申请人也将忘记密码文档丢失事宜通过企业微信向其部门领导进行了汇报，根据《EmmgTest规格书》之“项目估算”章节对文档编写工作量的定义，重新完善丢失文档需要7个工作日（详见附件5），但最后被申请人通知申请人该项目关闭。同时未对申请人沟通对于对此的相应处理。

**通过以上原因，申请人认为被申请人扣除2018年1-4月部分工资属于恶意扣薪，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条规定“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬”，现特申请支付2018年1-4月扣除部分工资；**

申请人1月-3月全勤工作，4月8日离职，同时被申请人春节放假中包含4天年假，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条“用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回”，则扣除周末、清明假期后，2018年4月申请人实际出勤天数为5天，具体如下：

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 细项 | 2018年1月 | 2018年2月 | 2018年3月 | 2018年4月 | 合计扣除金额 |
| 应发工资 | 16200 | 15200 | 15200 | 3631  (15250/21\*5) | / |
| 实发工资 | 13950 | 7700 | 7700 | 1786 | / |
| 扣除部分 | 2250 | 7500 | 7500 | 1845 | 19095 |

1. **请求裁决被申请人因单方面解除劳动合同而应支付申请人2n+1的经济补偿金183400元**

2.1、2018年4月8日，被申请人以申请人违反劳动合同法为由，给申请人出具《解除劳动合同通知书》(详见附件6),将申请人进行辞退，未对申请人进行任何补偿，而实际情况则是：

申请人于2017年10月接到高安EmmgTest项目开发任务，申请人首先向领导表明本人之前并无开发该项目所需的技能，领导表示此项目仅为公司内部使用的一个小工具，并不是一个重要的项目，其目的是让申请人通过这个项目学习CAS系统相关的知识, 为以后这方面的功能开发积累经验, 2017年12月28日高斯贝尔成都分公司总经理马刚主持的项目清理的会议的录音可以证明以上说法（详见附件7）。同时在制作本项目计划之初，申请人向被申请人提出需要完成该研发项目需要系列功能开发所需工具并将其写入《EmmgTest规格书》之“标准工作环境”章节(详见附件5)，但最终被申请人仅为申请人提供了少量开发工具，计划中提到的重要工具如Windows 2008 Server、 Microsoft Visual Studio 2015， Microsoft Office 2007未提供；

在本研发项目中，项目实际执行者仅申请人一人，项目负责人方林几乎没有对该项目进行常规的日常管理和工作对接，包括上报公司研发进度等需要项目负责人对接的工作也是由申请人代为完成。同时项目进度在2017年12月28日已经和计划出现偏差，在项目清理会议上，成都分公司总经理马刚在会议中说过：项目进度出现偏差，项目负责人方林以及研发3部技术总监李洪钧应该负主要责任（详见附件7）。 在项目会议之后，项目负责人方林和部门领导也未对项目进行日常管理和监督工作，所有工作仍是申请人单独完成。

2017年12月28日项目清理会议上，申请人提出了新的项目计划，并得到了与会所有人的认可。申请人2018年1月被申请人发出的周报《研发三部部门周报2018-1-29》（详见附件3）可以明确表明，申请人工作内容和工作进度是符合公司要求的。但是，在工作进度正常的情况下，被申请人就开始对申请人恶意降薪2250元。

2018年2月10-22日春节放假，申请人严格遵守与被申请人之间入职时签订的保密协议，谨记其对所研发项目和资料有保密管理的义务，期间公司无保安留守等安保措施，为担心设备遗失资料泄露，申请人对新阶段所写部分文档进行加密管理，但因春节假期过长，春节后申请人忘记加密密码，致使部分最新文档丢失，但仅为文档丢失，代码并未丢失。文档丢失后，申请人积极处理，并力图通过微软的技术支撑，使其文档恢复至最新状态，但因被申请人所有软件均为盗版软件，微软技术不支撑，同时申请人也将忘记密码文档丢失事件通过企业微信向其部门领导进行了汇报。 部门领导得知文档丢失的情况后对此不闻不问，因为公司同类型的项目普安EmmgTest 并没有写类似的文档，申请人在部门领导不关心文档丢失的情况下， 将主要的精力用于写代码而未花时间去补齐文档，直到3月初，部门领导突然告知申请人将项目关闭。申请人和部门领导有2次关于文档丢失的企业微信谈话, 一次是告知部门领导文档丢失的情况, 一次是部门领导通知申请人关闭项目, 这2次谈话的时间可以证明部门领导并没有对文档丢失的事情引起重视。由于申请人在待岗之初就被强行没收了电脑，企业微信的聊天记录只能由部门领导提供（部门领导为被申请人研发3部技术总监李洪钧）。

3月1日-3月27日被申请人并无安排申请人任何其他相关工作，也未对丢失文档，研发项目关闭事件进行相关公开说明； 仅3月8日部门领导通过企业微信私下暗示申请人主动离职(详见附件8)，3月28日部门领导联合人事部门负责人对申请人进行谈话，并马上要求申请人到行政部门待岗，强制没收电脑等相关办公设备，人事负责人面谈时表明需待岗2个月学习规章制度后再进行考核上岗，并于4月2日于全公司范围内对之前文档丢失事宜进行全公司通报批评并发出相关通知（详见附件9），但清明节大假后4月8日人事临时通知申请人被无偿解聘。

**2.2、关于被申请人给出的《解除劳动合同通知书》和《关于对刘浩通报批评的通知》中均提到的严重失职的申诉：**

（1）、申请人是因遵守与被申请人之间的保密协议，而对最新文件进行加密，并无其他违规违纪事宜，公司也未曾规定员工不能加密硬盘或文档；

（2）、申请人仅丢失部分最新文档，但功能代码等全部未丢失，且事后申请人也曾找微软的技术部门，希望通过微软技术支撑恢复最新文档，但公司软件均为盗版软件，微软技术部门不提供恢复支持；查询《EmmgTest规格书》（详见附件5）可知完善丢失文档需7个工作日，如部门领导明确该文件的重要性，申请人利用平时及周末加班是可以再次缩短此文档恢复时间的；

（3）、同时根据被申请人《员工守则》第十一章第一节“员工奖罚”之“处罚”章节第3点（详见附件4）明确规定“文档丢失严重者，需罚款500-1000，并记大过一次”，并无无偿解聘的权利；

（4）、被申请人没有发布过任何规章制度规定文档提交的规则，也没有就文档提交流程对员工做过专项培训，却在事后面谈时指责申请人违反了公司文档提交的规章制度。这显然是莫须有的罪名。

* 1. **关于被申请人给出的《关于对刘浩通报批评的通知》中提到的研发项目进度缓慢的申诉：**

（1）、在本事件中所研发项目申请人仅作为普通执行者，不是项目负责人，对整个项目进度落后等管理内容负次要责任，而项目负责人须对项目进度落后负主要责任， 且成都研发中心总经理也亲口说过项目延期申请人不应该负主要责任；（详见附件7）

（2）、研发项目属于非量化工作，其计划预估工作量与实际工作量可能有较大偏差，因此造成计划完成时间与实际完成时间不吻合，根据被申请人公司研发三部2017， 2018周报可以看出，如2017年11月周报《研发三部部门周报-20171124》（详见附件10）共计11个项目，其中延后和暂停项目7个占比63%，在研发项目中，项目时间在一定程度上延后属于工作中的正常现象；

（3）、在研发项目最开始阶段，申请人提供了需要完成研发项目所需软件清单，但最终公司仅能提供少量软件进行项目研发，没有软件工具也是造成工作进度落后的主要原因之一, 因此在该事件中申请人对研发项目进度落后仅负有少量责任，不负主要责任。

（4）、根据2017年12月28日高斯贝尔成都分公司总经理马刚主持的项目清理的会议的录音（详见附件7），部门领导部门领导也知道申请人没有开发此项目的相关经验，很多东西需要现学，将此任务分配给申请人最主要的原因是当时被申请人的工作不饱满，没有事情可做。边开发边学习在一定程度上导致项目延期， 但这不能算是申请人的责任。并且马刚还说到：将此项目分配给申请人来是不合理的，既把申请人害了，也为公司造成了严重的损失。

* 1. **关于被申请人给出的《关于对刘浩通报批评的通知》中提到文件未按时提交的申诉：**

（1）、公司并未严格规定间隔多长时间需要将文件上传，同时也未有相应人员对文件上传进行检查和监督；

（2）、项目负责人未对本研发项目进行常规日常管理，采用不管不问态度，未要求申请人将完成文件交由其审阅等；

（3）、关于通报批评上所有责任由申请人一人承担，而项目负责人与部门领导无相关责任，而本研发项目申请人仅为单一执行者，不负管理责任，所有责任由申请人承担这是否合理？

**2.5、关于被申请人给出的《解除劳动合同通知书》和《关于对刘浩通报批评的通知》中均提到给公司造成重大损失的申诉：**

（1）、如果研发项目落后造成公司重大损失，但为何2017年10月-2018年2月第一周所有工作内容和工作进度都是正常符合公司要求的，然后在2018年3月初突然以文档丢失导致项目进度延后为由关闭项目，如果项目重要，期间公司是否需要加派人手来加快项目进度？

（2）、如果项目重要，为何本研发项目自始至终都只有申请人一人，无有经验的技术人员跟进？同时项目负责人也不管不问？

（3）、根据2017年12月28日高斯贝尔成都分公司总经理马刚主持的项目清理的会议的录音（详见附件7），部门领导将此任务分配给申请人最主要的原因是当时被申请人的工作不饱满， 没有事情可做，同部门领导也希望申请人能通过这个项目学习到一些CA系统相关的知识，为将来融入CA团做准备；

（4）、部门领导在2月份得知文档丢失的情况后对此不闻不问，直到3月初，部门领导突然告知申请人将要关闭项目。 本事件中所研发项目完全参照公司已有项目普安EmmgTest的功能进行开发 （详见附件7）,而项目普安EmmgTest只有代码并没有类似的文档（详见附件7）,且也能很好的用于测试，因此申请人在部门领导不关心文档丢失的情况下， 同时也未对此进行明确说明的前提下，将主要的精力用于写代码而并没有花时间去补齐文档。 如果部门领导人在得知文档丢失后立即要求申请人重新完善文档，项目关闭前文档就已经补齐，项目还需要关闭吗？

* 1. **关于被申请人公司裁员的说明：**

（1）、被申请人自从2017年就已经开始大规模裁员。根据企业微信显示的信息， 2017年12月22日成都分公司员工人数167人， 2018年4月就只剩120人，这足以说明被申请人在大规模裁员；

（2）、申请人曾和多名被裁的员工面谈过，没有人拿到过劳动法规定的补偿，说明被申请人一直没有按照劳动法的规定来处理裁员相关事宜。

**2.6、根据以上事实和原因，申请人认为被申请人于2018年4月8日单方面无偿解除劳动合同违反了劳动合同法相关规定，**同时被申请人并未提前告知申请人，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条和第八十七条规定，特申请劳动合同解除经济补偿：

（1）、**工作年限统计：**申请人自2013年3月25日入职至2018年4月8日离职期间，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定，补偿工作时间为5.5月，算法如下：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 细项 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 |
| 2013年 |  |  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2014年 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2015年 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2016年 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2017年 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2018年 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 合计 | 实际工作时间5年零15天，因此按劳动法规定经济补偿月份为5.5个月 | | | | | | | | | | | |

（2）、补偿费用统计：根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十八条和第八十七条规定，被申请人须支付的经济补偿费用为：**申请人月平均工资15283元\* 5.5月\*2倍+15283元=183400元。**

备注：根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定，月平均工资按15283元/月计算。

1. **请求裁决被申请人支付申请人年假经济补偿金56172元**

申请人自2000年7月毕业工作至2013年3月入职累计工作时间已满10年以上，根据国务院令第514号《职工带薪年休假条例》第三条”职工累计工作已满10年不满20年的，年休假10天”申请人每年须享受10天年假，而被申请人《员工守则》第五章第七条第1点、第4点规定明确表示（详见附件4），员工自入职起未满一年当年不享受年休假，同时规定在本单位连续工作1年不满10年的员工，每年仅享受5天年休假，因此特申请被申请人支付未休年假经济补偿，具体如下：

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 实际工作天数 | 年休假标准天数 | 应当享受的年休假天数 | 实际享受年假天数 | 须补偿年假天数 | 当年平均月工资 | 须补偿金额 |
| 2013年 | 282 | 10 | 7 | 0 | 7 | 15000 | 14483 |
| 2014年 | 365 | 10 | 10 | 5 | 5 | 15038 | 10371 |
| 2015年 | 365 | 10 | 10 | 5 | 5 | 15088 | 10405 |
| 2016年 | 365 | 10 | 10 | 5 | 5 | 15138 | 10440 |
| 2017年 | 365 | 10 | 10 | 5 | 5 | 15188 | 10474 |
| 2018年 | 98 | 10 | 2 | 4 | 0 | 15533 | 0 |
| 合计 | / | / | 49 | 24 | 27 | 15117 | 56172 |
| 备注 | 每年补偿金额=当年平均月工资/月记薪标准天数21.75\*当年须补偿天数\*3倍工资 | | | | | | |

**（1）、未休年假时间统计：**根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十二条规定，申请人自2013年3月25日入职至2018年4月8日离职期间应休年假应为49天；

**（2）、须补偿年假时间统计**：根据被申请人《员工守则》第五章第七条第1点、第4点规定明确表示（详见附件4），自入职起未满一年员工当年不享受年休假，同时规定在本单位连续工作1年不满10年的员工，每年仅享受5天年休假；因此申请人2013年未休假，2014-2017年仅为5天/年，须补偿天数为27天；

**（3）、补偿费用统计：**根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条规定，被申请人须支付补偿费用为：申请人月平均工资/月记薪天数21.75\*须补偿年休假天数\*3倍日工资=56172元。

**4、请求裁决被申请人支付申请人陪产假补偿金9028元**

申请人小孩于2016年5月16日出生，根据被申请人《员工守则》第五章第四条第5点申请人仅能享受7天陪产假（详见附件4），而申请人小孩出生符合《中华人民共和国人口与计划生育法》，且根据《四川省人口与计划生育条例》第二十六条，男方护理假为20天，特申请未休陪产假经济补偿，被申请人须支付补偿费用为：申请人月平均工资15104/月记薪天数21.75\*须补偿年休假天数13=9028元。

备注：月平均工资按15104元/月计算。

**5、请求裁决被申请人支付申请人周末加班补偿金2108元**

申请人于2018年4月8日离职时，尚有1.5天周末加班未调休，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条第（二）点规定，申请支付1.5天加班工资补偿，补偿费用为：申请人月平均工资15283/月记薪天数21.75\*须补偿加班天数1.5\*2=2108元。

备注：月平均工资按15283元/月计算。

**6、请求裁决被申请人以现金的方式支付申请人2013年3月至2018年3月期间未足额缴纳的住房公积金差额， 合计金额42750元**

申请人在被申请人公司在职期间，被申请人每月仅为申请人购买120元/月公积金，而根据国务院令第350号《住房公积金管理条例》第十六条、第二十条被申请人应按时足额的为申请人购买住房公积金，根据《成都公积金缴存管理办法》中规定2013年-2018年每年公积金缴存最低比例分别是：2013年-2015年为6%/年，2016年-2018年为5%，特申请以现金方式支付公积金差额部分共计42750元，具体如下：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 细项 | | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 小计 |
| 2013年 | 平均月工资 |  |  |  | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 |  |
| 最低缴纳比例 |  |  |  | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% |  |
| 应缴纳金额 |  |  |  | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 |  |
| 实际缴纳金额 |  |  |  | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 |  |
| **2013年差额** |  |  |  | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **7020** |
| 2014年 | 平均月工资 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 |  |
| 最低缴纳比例 | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% |  |
| 应缴纳金额 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 |  |
| 实际缴纳金额 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 |  |
| **2014年差额** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **9360** |
| 2015年 | 平均月工资 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 |  |
| 最低缴纳比例 | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% |  |
| 应缴纳金额 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 | 900 |  |
| 实际缴纳金额 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 |  |
| **2015年差额** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **780** | **9360** |
| 2016年 | 平均月工资 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 |  |
| 最低缴纳比例 | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |  |
| 应缴纳金额 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 |  |
| 实际缴纳金额 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 |  |
| **2016年差额** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **7560** |
| 2017年 | 平均月工资 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 | 15000 |  |
| 最低缴纳比例 | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |  |
| 应缴纳金额 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 | 750 |  |
| 实际缴纳金额 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 | 120 |  |
| **2017年差额** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **630** | **7560** |
| 2018年 | 平均月工资 | 15000 | 15000 | 15000 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 最低缴纳比例 | 5% | 5% | 5% |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 应缴纳金额 | 750 | 750 | 750 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 实际缴纳金额 | 120 | 120 | 120 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2018年差额** | **630** | **630** | **630** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **1890** |
| **差额合计** | | **42750** | | | | | | | | | | | | |

致高新区劳动人事争议仲裁委员会

**申请人： （签名和按捺指印）**

**年   月   日**