

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〔2021〕2773 号

申请人：陈梦岚，女，汉族，某年某月某日出生，住址：广东省深圳市南山区。

被申请人：广州美一森园林景观设计有限公司，住所：广州市海珠区南洲路自编 339 号 4 楼 410。

法定代表人：何一王，该单位总经理。

委托代理人：曾文秀，女，该单位员工。

委托代理人：梁艳芬，女，该单位员工。

申请人陈梦岚与被申请人广州美一森园林景观设计有限公司关于工资差额、赔偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈梦岚和被申请人的委托代理人曾文秀到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2021 年 9 月 13 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 2021 年 9 月 1 日至 2021 年 9 月 10 日工资差额 831 元；二、被申请人支付申请人无故辞退

的赔偿金 4500 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 7 月、8 月试用期工资差额 200 元。

被申请人辩称：我单位已足额支付申请人 2021 年 9 月工资 805.82 元。在未履行请假手续的情况下，申请人自 2021 年 9 月 13 日起自行不回来上班，人事发信息询问原因，申请人亦不回复。申请人 9 月 13 日就申请了劳动仲裁，说明我单位并无辞退申请人。就业协议系我单位应申请人的请求，为帮助申请人完成其学校的任务、顺利毕业而签订的，协议内容非双方真实意思表示。从双方的沟通记录亦可反映，就业协议上的转正工资为申请人的期望工资，双方明确转正工资待试用期结束后再谈且双方一直未能就转正工资达成合意。我单位受疫情影响被封控，申请人入职次日就居家，仍正常享受工资待遇及福利，我单位从未因申请人为新入职员工而有所区别对待。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人系 2021 年应届高校毕业生，于 2021 年 5 月 24 日与被申请人签订高校就业协议，于 2021 年 5 月 27 日进入被申请人处实习，执行每周上班 5 天工作制，取得毕业证后，双方于 2021 年 7 月 22 日签订劳动合同，自 2021 年 6 月 27 日起建立劳动关系。经查，双方在上述就业协议约定申请人到被申请人处报到后应订立劳动合同，申请人试用期 2 个月，试用期收入为 3500 元/月，试用期满收入为 4500 元/月。

双方在上述劳动合同约定合同期限自 2021 年 6 月 27 日起至 2024 年 6 月 26 日止，其中申请人的试用期至 2021 年 8 月 31 日止，试用期工资 3500 元/月，合同并无约定转正工资待遇。2021 年 9 月 10 日，被申请人向申请人发出《薪酬确认书》，拟定申请人转正工资为 4000 元/月，申请人拒绝签署该确认书，并自 9 月 13 日起未再回被申请人处上班。申请人 9 月出勤 8 天，在扣缴社保个人费用 496.54 元后，被申请人向申请人发放当月工资 805.82 元。申请人表示上述劳动合同系被申请人哄骗其签订，并主张应按就业协议约定的转正工资 4500 元/月的标准计发其 9 月工资，以及按 100 元/月（4500 元/月的 80%-3500 元）的标准对其 7 月、8 月试用期工资进行补差。被申请人则主张就业协议系其单位应申请人的请求，为帮助申请人完成学校任务、顺利毕业而签订的，协议内容非双方真实意思表示，双方就转正工资待遇并未达成合意，申请人的工资标准一直为 3500 元/月。根据被申请人提交、经申请人确认的微信聊天记录反映，2021 年 5 月间申请人以完成学校任务为由请求被申请人在就业协议上帮忙盖章，被申请人表示同意，但对就业协议的服务年限及试用期提出异议，申请人解释按照其拿到毕业证后双方正式签订劳动合同所同意的就好，试用期也可以按照被申请人的要求，被申请人回复好的，沟通中申请人再次向被申请人解释该协议的签订只是为了完成学校任务，亦是学校为了就业率而上传的；2021 年 6 月间申请人向被申请人汇报其即将拿到毕业

证，询问是否签订劳动合同进入试用期，并表示其之前谈的都是实习期工资，试用期工资与转正工资是否需重新协商，被申请人回复拿到毕业证后转试用期，工资不变，三个月后转正才考核，考核完再协商薪酬，能力可以的话，转正工资会比预期高，申请人表示OK；2021年9月申请人向被申请人表示希望按就业协议的4500元发放工资，被申请人回复双方谈好的工资就是3500元，且当时申请人亦有说明该4500元的工资系按学校要求填写，仅系配合学校完成任务，申请人则表示面试时被申请人有说过不会低过4500元，甚至看表现会更高，就业协议上的工资就是其本人的期望薪资，被申请人回复期望工资并不代表其单位须同意。另，申请人提供的9月10日18时左右的录音材料反映，双方就执行转正工资待遇发生争执，言语中申请人表示双方虽没有谈及该工资待遇，但其在表明应付学校时有提到，且被申请人已在协议上盖章，被申请人则指责申请人当时有说明该工资待遇是学校要求写的，要给回学校完成任务，其单位亦有说明转正工资待遇要待考核评定后才能确定，现申请人却以该协议为依据反要求其单位按该工资待遇支付，就是坑其单位。本委认为，首先，劳动合同系劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议，本案申、被双方签订就业协议在前、签订劳动合同在后，就业协议中明确申请人报到后应当另行签订劳动合同，且申请人在双方前期沟通中亦有主动向被申请人表明按双方之后签订的劳动合同所作的约定，

均说明申、被双方清楚知晓彼此达成劳动权利义务合意内容应以之后签订的劳动合同为准，不受就业协议影响。申请人并无提供证据证明劳动合同受哄骗而签订，作为独立民事行为能力的成年人，申请人应对其签订劳动合同的行为承担相应责任。其次，无论就业协议抑或劳动合同，其的签订均应遵循协商一致、诚实信用的原则。从前期双方签订就业协议所进行的微信沟通来看，就业协议签订的背景系申请人主动请求被申请人帮忙盖章、为完成学校任务而签订，说明就业协议的签订流于形式，协议内容尚未完全通过被申请人的认可，非真实反映双方达成劳动权利义务的合意内容，结合申请人在6月即将取得毕业证时主动提出重新协商试用期工资及转正工资，以及双方在7月签订的劳动合同中并无延续就业协议关于转正工资的约定可见，双方对转正工资待遇尚未达成一致意见，对此情况申请人清楚知晓，无证据显示申请人有提出异议。由上可见，就业协议中的4500元/月转正薪资待遇并非被申请人的真实意思表示，不能作为认定双方最终享有权利、履行义务的充分依据，就业协议不能推翻劳动合同约定或视为劳动合同的补充约定。再者，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十条的规定，法律规定试用期工资不得低于劳动合同约定工资的80%，并不当然反推定转正工资应当高于试用期工资20%成立，前者成立的前提条件是双方对转正工资已有明确约定，而具体到本案，双方在劳动合同中并无就工资4500元/月作出约定，故申请人

主张其7月、8月试用期工资标准应为4500元/月的80%、9月转正工资标准应为4500元/月，缺乏依据，本委不予采纳。综上，申请人请求2021年7月、8月试用期工资差额，本委不予支持。鉴于被申请人发出《薪资确认书》拟定申请人的转正工资标准为4000元/月，该工资标准高于此前履行的3500元/月，故被申请人应按4000元/月的标准计发申请人9月工资，结合申请人当月领取工资及社保缴费情况，经计算，被申请人还应支付申请人2021年9月工资差额168.9元（4000元÷21.75天×8天-496.54元-805.82元）。

二、关于赔偿金问题。申请人主张2021年9月10日被申请人要求其换办公桌，并不让其工作，沟通过程中，被申请人的言语及行为让其感受到暴力及精神压迫，人身安全受到威胁，为此，其从9月13日起不敢回去上班，直接申请劳动仲裁，虽然被申请人有发信息询问其不上班因由，但其因怕被阻拦而不敢回复。被申请人否认对申请人有言行上的暴力及威胁，主张申请人在沟通过程中一直不作出回应才导致其单位人员提高音量、移除鼠标，且申请人在与其他同事聊天提到“我其实挺希望她动手的”，亦说明申请人有故意激怒其单位人员的意图。另，申请人提供的多段录音材料反映，申、被双方就转正工资待遇发生争执，申请人提出要么给其转正工资4500元，要么辞退其，被申请人回复没有辞退。申请人确认双方均无向对方作出解除劳动合同之意思表示。本委认为，劳动合同解除权属于形成权，

应当以一方当事人作出明示意思表示并到达对方为之生效。被申请人要求申请人换办公桌等言行并不能有效推定被申请人作出解除决定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定，用人单位违反法律规定解除或终止劳动合同的，需向劳动者支付赔偿金。亦即劳动者获得赔偿金的前提要件之一是用用人单位行使解除权，而从本案查明之事实表明，被申请人并无主动行使解除权。因此，申请人请求赔偿金，缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第二十条、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 2021 年 9 月工资差额 168.9 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 苏莉

二〇二一年十一月十一日

书 记 员 李梓铭