

# 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〔2022〕1889号

申请人：孙开进，男，汉族，1986年4月14日出生，住址：湖北省汉川市。

被申请人：广州曦亚服饰有限公司，住所：广州市海珠区叠景中路80号1307房。

法定代表人：黄凯斐。

委托代理人：戴子峰，男，该单位员工。

委托代理人：李志敏，女，该单位员工。

申请人孙开进与被申请人广州曦亚服饰有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人孙开进和被申请人的法定代表人黄凯斐、委托代理人戴子峰、李志敏到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年4月26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2022年3月15日至2022年

4月1日工资3000元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿金5000元；三、被申请人支付申请人2022年4月15日至2022年4月25日的交通费300元。

被申请人辩称：申请人的工资并非10000元/月，而是9000元/月；我单位对申请人的请求1不认可，我单位实扣数额为2200元，按照200元/款计算，一共有11款式，申请人造成衣服不可逆、不可修复的损坏；我单位对申请人请求2不认可，申请人请求的经济补偿金没有依据，我单位没有违法解除劳动合同的情况；我单位对申请人的请求3不认可，申请人在上述时间段已经是离职的状态，与我单位无关；申请人仲裁申请书中的计算公式是减去了3000元，但是我单位实际支付了申请人3026.16元。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于2022年3月15日入职被申请人处，任职打版师工作，双方未签订书面劳动合同，每天工作8小时，每周工作6天，通过钉钉打卡考勤，在职期间没有请假，最后工作日为2022年4月1日，被申请人已支付申请人工资3026.16元。申请人主张被申请人未足额支付其在职期间的工资，其工资应按照10000元/月的标准计发。被申请人则主张申请人工资为9000元/月，试用期为1个月，由于申请人责任产生的购买板布费用和样衣工额外的劳务费的损失，所以

从申请人工资扣除 2200 元。被申请人提交了购买板布和样衣的票据，拟证明其单位上述主张，申请人称其并未见过该些票据。申请人与被申请人法定代表人黄凯斐的微信聊天记录显示，黄凯斐告知申请人工资为底薪加提成，试用期为 9000 元，转正后 10000 元。本委认为，被申请人仅凭其单位提交的票据，并不能有效反映出该些费用系因申请人工作失误所产生，因此本委对被申请人关于申请人造成损失的主张不予采纳。又，试用期的期限应根据劳动合同的期限来约定，现双方并未签订劳动合同，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定，被申请人主张试用期不成立，被申请人应按照 10000 元/月的标准计发申请人工资。综上，经核算，被申请人应支付申请人 2022 年 3 月 15 日至 2022 年 4 月 1 日工资差额为 3024.26 元 $[10000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \times 200\%) \times (14 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) - 3026.16 \text{ 元}]$ ，现申请人主张 2022 年 3 月 15 日至 2022 年 4 月 1 日工资差额 3000 元，属于自主权利的处分，本委予以尊重并照准。

二、关于经济补偿金问题。申请人主张其离职原因为被申请人的法定代表人黄凯斐在 2022 年 4 月 1 日晚上发微信给其，称其不适合在被申请人处工作，第二天就不用来上班了。被申请人则主张其单位辞退申请人的原因为申请人工作履历不实，且无法完成其单位的工作任务，亦无法提供其单位入职时所需的离职证明，其单位在发现申请人工作中存在问题时一直有与申请人进行口头沟通，但没有证据证明。申请人提交的经被申

请人确认真实性的微信聊天记录显示，被申请人法定代表人黄凯斐于2022年4月1日晚上19时30分发送微信给申请人称“孙师傅，试用了半个月，我觉得你这边不太合适我们公司，头版通过率基本为0,……工资算好后会在这个月15日发放”。本委认为，从双方确认的微信聊天记录可知，被申请人以申请人不合适其公司为由与申请人解除劳动关系，该聊天记录中并未提及申请人存在工作履历不实和无法提供离职证明等情况，且被申请人亦无证据证明其单位办理入职时需要申请人提交的相关资料。又，被申请人亦未有充分有效的证据证明申请人无法完成工作任务。故申请人要求被申请人支付经济补偿有理，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿5000元（10000元×0.5个月）。

三、关于交通费问题。申请人主张该请求为其离职后寻求相关部门进行讨薪所产生的交通费，不属于劳动关系履行过程中产生的争议，故申请人该请求没有法律依据，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》第十九条、第四十七条，《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 2022 年 3 月 15 日至 2022 年 4 月 1 日工资差额为 3000 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解除劳动关系的经济补偿 5000 元;

三、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 邢蕊

二〇二二年六月十六日

书 记 员 冯秋敏