

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〕2627号

申请人：胡文辉，男，汉族，1984年7月23日出生，住址：江西省抚州市临川区。

被申请人：深圳市金地物业管理有限公司广州海珠分公司，住所：广州市海珠区东晓南路1423号三楼301。

法定代表人：郝宏章，该单位区域总经理。

委托代理人：孙晓琳，女，该单位员工。

委托代理人：邓淑芬，女，该单位员工。

申请人胡文辉与被申请人深圳市金地物业管理有限公司广州海珠分公司关于工资和经济补偿的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人胡文辉和被申请人的委托代理人孙晓琳、邓淑芬到庭参加庭审。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6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违法辞退的经济补偿5865元；二、被申请人支付申请人2022年5月19日至2022年6月5日

的工资 3532.2 元。

被申请人辩称：一、申请人请求的 2022 年 5 月 19 日至 2022 年 6 月 5 日的工资 3532.2 元没有事实和法律依据，我单位每月 15 日发放工资，已按时支付申请人 5 月份工资，故申请人该请求不能成立；二、申请人请求的违法解除劳动关系赔偿金，没有事实和法律依据，其在试用期内的工作表现严重违反我单位的规章制度，不仅无法完成工作内容，且严重不符合安全队长的录用条件，我单位有权解除其劳动合同，且无需支付赔偿金；申请人凭主观臆测，对我单位作出不实评价，严重影响了我单位的形象和声誉，其不正之风将会严重影响到整个行业的发展及稳定，请仲裁委作出合法合理的判决；我单位餐费收费标准为午餐 150 元/月、晚餐 150 元/月，员工可自行选择是否在单位食堂吃午餐或晚餐，无强制性要求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资的问题。申请人与被申请人确认，申请人于 2022 年 5 月 19 日入职被申请人处，岗位系分队长，其在职期间 2022 年 5 月出勤 9 天、6 月出勤 5 天，最后工作日系 2022 年 6 月 5 日。双方还确认，2022 年 5 月申请人应扣水电费 30 元，被申请人已支付申请人 2022 年 5 月工资 1794.81 元，未支付申请人 2022 年 6 月工资。双方约定，申请人试用期为 3 个月，每月 15 日发放上月工资，每月休息 4 天。被申请人主张申请人试用

期每月工资包含基本工资、休息日与节假日加班费、平时加班费、高温津贴、安全队长职务津贴共计 5865 元。申请人确认其试用期工资为 5865 元/月，但称不清楚工资构成，另称被申请人餐费标准系 10 元/天，其 2022 年 5 月上班没有 13 天，被申请人扣除其餐费 130 元不合理，故被申请人应支付其 2022 年 5 月 19 日至 6 月 5 日的工资 3532.2 元。申请人提交经被申请人确认的微信聊天截图显示有申请人称“我上了 14 天班，吃了 11 天饭”的内容，被申请人对此未予回应。本委认为，本案双方对申请人试用期月工资收入总额标准并无争议，故应以试用期月工资收入总额核算申请人 2022 年 5 月和 6 月的工资。从被申请人的答辩意见可知，其单位每天按两餐收取员工餐费，按自然天数算约为 10 元/天，与申请人主张相符，且申请人应付的餐费系按是否用餐作为依据，即被申请人理应举证申请人的用餐情况证明申请人应付餐费金额，现被申请人未举证证明，应承担举证不能的不利后果。申请人在微信中确认其在职期间在被申请人处就餐 11 天，被申请人对此未予否认，故本委认定按 11 天扣除申请人餐费。综上，结合申请人的工作时间约定和实际出勤情况，经本委核定，被申请人还应支付申请人 2022 年 5 月 19 日至 2022 年 6 月 5 日的工资差额（含端午节加班费）1810.90 元〔 $5865 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (9 \text{ 天} + 3 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 300\% + 2 \text{ 天} \times 200\%) - 1794.81 \text{ 元} - 30 \text{ 元} - 10 \text{ 元} \times 11 \text{ 天}$ 〕。

二、关于经济补偿的问题。被申请人以申请人试用期内不符

合安全队长岗位的录用条件为由,向其出具了解除劳动合同通知书,并提交了申请人工作完成情况的微信截图、马克相机截图等证据拟证明其单位主张。其中,微信截图显示了被申请人安排申请人安排人员跟进催收管理费、收整活动场地等工作,马克相机截图显示了其单位的部分工作情景。本委认为,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)》第四十四条之规定,被申请人以申请人试用期内不符合安全队长岗位的录用条件,径直解除与申请人的劳动合同,应负举证责任,被申请人未就录用条件举证,且被申请人提交的申请人工作完成情况的微信截图、马克相机截图等证据,只显示了被申请人安排申请人工作的内容,并未显示申请人工作完成情况,也未显示申请人工作完成情况的评价,未能对被申请人主张的申请人在职期间多次工作未完成,不符合安全队长录用条件进行直接证明,应承担举证不能不利后果。因此,根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定,被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金5865元(5865元×0.5个月×200%)。

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》第四十七条、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 2022 年 5 月 19 日至 2022 年 6 月 5 日的工资差额 1810.90 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合同的赔偿金 5865 元。

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 王 博

二〇二二年七月二十七日

书 记 员 李梓铭