

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〔2023〕1259 号

申请人：杨智盛，男，汉族，1990 年 4 月 15 日出生，住址：浙江省衢州市柯城区。

被申请人：广州牛犊秀信息科技有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南 1601-1603 号 A 区 46、47、49、50 号楼第一、二、三层。

法定代表人：林枫，该单位总经理。

委托代理人：邓楠，女，该单位员工。

委托代理人：许西湖，男，广东东方衡泰律师事务所律师。

申请人杨智盛与被申请人广州牛犊秀信息科技有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人杨智盛和被申请人的委托代理人邓楠、许西湖到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 2 月 1 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赔偿金 29250 元；二、被申请

人支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 1 月 30 日工资 32500 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 12 月工资差额 3250 元。

被申请人辩称：一、申请人多次考勤不符合我单位规定，我单位有权依法解除劳动合同。申请人违反规章制度，属于旷工，我单位因此解除劳动合同无需进行补偿。二、申请人利用工作期间取得的信息，采取编造歪曲事实的方式，散布谣言，损害我单位利益，不服从正常的岗位调整，多次威胁法定代表人，恶意侵害我单位利益，我单位保留追究其刑事责任和民事责任的权利。申请人的行为突破员工基本职业操守的要求，我单位对其作出的开除处理并无不当。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 12 月工资问题。申请人主张其 2022 年 8 月 16 日入职被申请人处，试用期为 3 个月，每月工资为 13000 元，双方口头约定试用期转正后月工资为 16250 元，但被申请人在约定的试用期满后并无向其支付转正后工资，故要求被申请人向其支付工资差额。被申请人确认申请人主张的入职时间及试用期工资标准，但辩称申请人试用期转正后工资并无调整，故不同意申请人该项主张。经查，申请人提供的《录用通知书》载明转正后“税前工资待定”。本委认为，依庭审查明的现有证据，无法证明被申请人与申请人存在约定试用期转正后月工资为 16250 元的事实，故在申请人未能提供证据对此予以证明的

情况下，其该项主张缺乏依据予以支撑；且根据申请人提供的《录用通知书》可知，被申请人仅向其表明转正后税前工资待定，并无作出转正后工资具体数额的承诺。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人因未能提供证据对自身主张予以证据，遂应承担举证不能的不利后果。同时，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十条之规定，现行劳动法律仅系规定试用期工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准，并无规定试用期满后月工资标准必须高于试用期的工资，因此，在未有证据证明双方对试用期转正后工资作出明确约定的情况下，申请人不能以此反推其试用期满后的工资数额。综上，申请人该项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

二、关于 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 1 月 30 日工资问题。庭审中，申请人主张被申请人尚未支付其 2022 年 10 月和 2023 年 1 月工资；被申请人对此不予确认，主张其已支付申请人 2022 年 10 月工资，尚未支付 2022 年 12 月和 2023 年 1 月工资。申请人提供的交易明细显示其于 2022 年 9 月、10 月、12 月和 2023 年 1 月分别领取转账款项。经查，被申请人提供的工资单显示申请人 2022 年 12 月和 2023 年 1 月工资分别为 12184.97 元和 10286.38 元。另查，被申请人在申请人申请劳动仲裁后已向其支付 2000 元。本委认为，依查明的证据可知，被申请人在双方

劳动关系存续期间已陆续向申请人支付款项，虽然支付时间存在未连贯性，但延后支付工资的现象在用工市场中并不鲜见，现申请人在未提供证据证明其所领取的 2022 年 12 月款项即为 2022 年 11 月工资的情况下，不能当然证明其所主张的被拖欠工资的所属月份；而结合劳动关系中用人单位未及时支付工资的现象，被申请人主张支付的工资属于申请人在职期间连续性月份工资更符合常理，故本委采信被申请人之主张。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 1 月 30 日期间工资差额 20471.35 元（12184.97 元+10286.38 元-2000 元）。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人在 2023 年 1 月农历新年后向其提供降薪及合作两种选择，并通知其可先尝试在外寻找工作，故其从 2023 年 2 月 1 日开始请休事假，并于 2023 年 2 月 16 日提交《被迫解除劳动合同通知书》。经查，该通知书载明的解除理由为被申请人克扣拖欠工资、未足额支付工资、不按时缴纳住房公积金等。被申请人对此辩称，其于 2023 年 1 月 13 日因申请人不服从正常的岗位调整，违反规章制度及职业道德等事由而口头提出解除劳动关系，但申请人一直未离开，并在 2023 年 1 月 31 日后未再提供劳动。另查，被申请人提供的工资单载明申请人 2022 年 9 月至 2023 年 1 月税前工资依次为：13000 元、13100 元、13000 元、13000 元、11050 元。本委认为，申请人于庭审中虽主张被申请人未向其发出解除劳

动关系通知，但根据其自述的事实可知，被申请人向其表示可在外寻找工作，此情形即表明其不具有继续与申请人建立人身隶属性的劳动关系的意愿，而结合申请人在2023年1月31日后未再实际提供劳动的事实，亦可佐证双方在此后已丧失劳动关系所具有的提供劳动及支付对价的根本性要素内容。同时，根据被申请人当庭自认在2023年1月已向申请人提出解除劳动关系的要求，由此可证实申请人所述被申请人通知其寻找工作的行为，即属于解除双方劳动关系的意思表示。因此，根据申请人最后工作日的日期，本委认定双方劳动关系于2023年1月31日解除。现因被申请人未提供任何充分证据证明其据以解除与申请人劳动关系的理由具有事实基础且符合法律规定，故本委认为其该解除行为依据不足，应属违法。综上，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关系赔偿金12630元 $[(13000\text{元}+13100\text{元}+13000\text{元}+13000\text{元}+11050\text{元})\div 5\text{个月}\times 0.5\text{个月}\times 2\text{倍}]$ 。

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 10 月 1 日至 2023 年 1 月 30 日期间工资差额 20471.35 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关系赔偿金 12630 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 郑泽民

二〇二三年四月六日

书 记 员 李政辉