

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〕4744 号

申请人：梁凤婷，女，汉族，1996 年 8 月 6 日出生，住址：广州市荔湾区。

第一被申请人：广州红砖职业技能培训学校有限公司，住所：广州市海珠区宝岗大道 183 号 303 号铺（部位：26）。

法定代表人：席佳楠。

委托代理人：金晶，男，该单位员工。

委托代理人：廖鹏，男，该单位员工。

第二被申请人：广州红砖健康科技发展有限公司，住所：广州市白云区沙太南路 1023 号高层公寓 1122 房。

法定代表人：霍海铃，该单位总经理。

申请人梁凤婷与第一被申请人广州红砖职业技能培训学校有限公司、第二被申请人广州红砖健康科技发展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。申请人梁凤婷和第一被申请人的委托代理人金晶、廖鹏以及第二被申请人的法定代表人霍海铃到庭参加庭审。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 9 月 18 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人支付申请人 2023 年 3 月 12 日至 2023 年 5 月 6 日工资差额 1869.6 元；二、两被申请人支付申请人违法辞退赔偿金 5000 元；三、两被申请人支付申请人 2023 年 3 月 11 日至 2023 年 5 月 6 日超过法定试用期的赔偿金 9193.54 元；四、两被申请人支付申请人损失 30000 元。

两被申请人共同辩称：申请人与第二被申请人签署的劳动合同约定试用期为 2022 年 12 月 26 日至 2023 年 3 月 11 日，因其工作期间多次出现重大失误，故在 2023 年 3 月与申请人沟通离职事宜，但申请人主动申请希望公司再给予一个月时间，后经双方协商一致，决定延长试用期至 4 月底，但之后申请人工作中存在的问题仍无明显改善，故让申请人 5 月 6 日办理离职手续。其次，申请人试用期内违反公司《财务报销制度》、《采购管理制度》，未按公司制度规定进行物品采购及财务报销，未经领导批准及呈报审批，擅自付款采购不符合公司要求的物品造成浪费，违反公司《资产管理办法》，未按相关要求进行办公用品、固定资产采购及日常领用管理，故申请人在试用期内被证明不符合录用条件，可以依法解除与申请人的劳动关系，无需向其支付经济补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额、超过法定试用期的赔偿金问题。经查，申请人系通过第二被申请人发布的招聘信息进行应聘并经面试后于2022年12月26日入职第二被申请人任总经办秘书，双方签订了期限自2022年12月26日起至2025年12月25日止的劳动合同，合同载明试用期为自用工之日起至2023年3月11日止，申请人在职期间主要负责行政类工作，双方约定每周工作5天，试用期工资标准为4000元/月，转正后调整为5000元/月，被申请人在2022年12月至2023年5月期间均系按照4000元/月的标准核算工资，申请人2022年12月至2023年5月应发工资发放情况依次为：1227.59元、4000元、4000元、4000元、4000元、689.66元。庭审中，申请人主张其系工作至2023年5月6日并于当日离职，同时表示其系由于两被申请人未为其办理转正以及在2023年3月12日之后未按转正后的工资标准支付工资，故要求两被申请人支付工资差额、超过法定试用期的赔偿金。两被申请人对申请人上述主张不予认可，主张申请人系最后工作至2023年4月28日并于当日离职，且其单位系由于收到申请人希望延长试用期的申请，且考虑到申请人认错态度良好、诚恳，故才与申请人协商一致决定延长试用期，两被申请人向本委提交了微信聊天记录予以证明，该微信聊天记录显示申请人于2023年4月14日向霍海铃发送了“霍总，您好！...希望霍总能考虑给我一个月时间，让我纠正自己的

错误，学习更多的知识，更用心地完成每一件大小事……”的内容，两被申请人称该聊天记录即为申请人主动申请延长试用期的证明。另查，申请人提交且经两被申请人确认的工作证明载明“兹证明梁凤婷女士……于2022年12月26日入职我司总经办部门担任总经办秘书职务，至2023年5月6日由于我司经营原因所需，与其解除劳动关系……”，落款处印有第二被申请人字样的盖章。再查，两被申请人股东混同，办公地址相同，申请人在职期间的社会保险费均由第一被申请人缴纳，工资亦由第一被申请人进行发放。庭审中，两被申请人表示该证明系申请人离职大半个月后以需要要入职新公司为由要求我单位开具，且该证明系由第一被申请人的代理人廖鹏单方为申请人开具，未经其单位审批，属于廖鹏的个人行为，申请人实际的离职原因为能力达不到公司要求。本委认为，首先，申请人已就其主张的离职时间向本委提交了工作证明予以证实，该工作证明中已清晰记载了申请人的离职时间，亦印有第二被申请人的盖章，现第二被申请人对此予以否认，但并未提供充分有效的证据予以推翻，且第二被申请人作为用工管理方，亦未提供充分有效的证据证实申请人的离职时间，故第二被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委对第二被申请人的主张不予采纳，并据此认定申请人的离职时间为2023年5月6日。其次，申请人与第二被申请人签订的劳动合同中已明确试用期至2023年3月11日止，现第二被申请人主张申请人2023年4月14日通过

微信主动向其单位申请延长试用期，但该聊天内容产生于2023年4月14日，距离试用期截止日期已超过一个月，且与第二被申请人抗辩意见中称申请人系2023年3月主动向其单位申请延长试用期的主张不吻合，故本委对第二被申请人该主张不予采信，第二被申请人应自2023年3月12日起按照5000元/月的工资标准向申请人补发差额，现申请人要求第二被申请人支付2023年3月12日至2023年5月6日工资差额1869.6元，未超出按法定标准计算的金额，属申请人自主处分权利范畴，本委予以尊重并照准。再次，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条之规定，三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月，现双方签订的劳动合同期限为2022年12月26日起至2025年12月25日止，试用期为自用工之日起至2023年3月11日止，该约定并未违反法律强制性规定，故申请人要求第二被申请人支付2023年3月11日至2023年5月6日超过法定试用期赔偿金的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。最后，从本案两被申请人的股东投资、社会保险缴纳和工资发放等情况综合来看，本案两被申请人为关联公司，且存在混同用工情形，故第一被申请人应就第二被申请人在本案中的支付义务承担连带责任。

二、关于违法辞退赔偿金问题。经查，两被申请人系于2023年4月28日以申请人试用期不合格为由解除双方劳动关系。本委认为，综合上述查明之证据和事实，申请人的试用期至2023

年3月11日止,2023年4月28日已不属于双方约定的试用期,故两被申请人以申请人试用期不合格为由而作出解除双方劳动关系的决定,应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定,两被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金4000元(4000元 $\times$ 0.5个月 $\times$ 2倍)。

三、关于赔偿损失问题。本委认为,申请人主张两被申请人向劳动监察部门提交了一份说明材料对其造成了损失并要求两被申请人进行赔偿的仲裁请求,于法无据,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、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,两被申请人一次性支付申请人2023年3月12日至2023年5月6日工资差额1869.6元;

二、在本裁决生效之日起三日内,两被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金4000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。

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年十一月十日

书 记 员 叶晨