

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〔2024〕49号

申请人：李伟豪，男，汉族，1977年8月7日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州市海珠区南洲街道市容环境卫生监督检查所，住所：广州市海珠区南洲路331号。

法定代表人：王留闯。

委托代理人：植绍强，男，该单位员工。

委托代理人：陈朝释，男，该单位员工。

申请人李伟豪与被申请人广州市海珠区南洲街道市容环境卫生监督检查所关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李伟豪和被申请人的委托代理人植绍强、陈朝释到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年10月23日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人返还申请人试用期扣全勤奖300元，绩效工资600元，岗位补贴300元，合计金额为1200元；二、

被申请人未提前 30 天书面通知申请人就无理解雇申请人，应赔偿申请人一个月的代通知金金额 10000 元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 10000 元。

被申请人辩称：一、我单位不同意支付申请人提出的返还试用期期间的全勤奖、绩效工资、岗位补贴。理由如下：我单位全勤奖、绩效工资和岗位补贴是为激励员工而设立，试用期员工按规定是不享受全勤奖、绩效工资和岗位补贴。我单位已经按照合同约定足额支付申请人试用期工资。二、我单位不同意申请人提出的赔偿一个月代通知金 10000 元的请求。理由如下：一是申请人工作期间多次不服从单位管理，与同事相处不融洽，我单位也与其进行过谈话。二是申请人拒不服从岗位调整和工作安排，特别是 2022 年 11 月海珠区抗疫期间，经我单位多次通知后其仍拒不到岗，给抗疫工作和我单位带来不良影响。我单位根据《广州市海珠区南洲街道市容环境卫生监督检查所考核管理规定》，对其作出解除劳动合同处理。解除劳动合同是因申请人违反我单位规定，我单位无需提前 30 天通知，故无需赔偿代通知金。三、我单位不同意申请人提出的一个月的经济补偿金 10000 元的请求。理由如下：一是申请人工作期间多次不服从单位管理，与同事相处不融洽，我单位也与其进行过谈话。二是申请人拒不服从岗位调整和工作安排，特别是 2022 年 11 月海珠区抗疫期间，经我单位多次通知后其仍拒不到岗，给抗疫工作和我单位带来不良影响，我单位根据《广州市海珠区南

洲街道市容环境卫生监督检查所考核管理规定》，对其作出解除劳动合同处理，无需支付经济补偿。申请人2022年11月开始拒不到岗工作，但我单位仍全额支付申请人该月应发工资。而申请人应聘的是环卫工人岗位，对身体体格有较高要求，如其如实告知身体健康状况，我单位将不会录用。申请人有刻意隐瞒嫌疑，我单位保留依法追究申请人法律责任的权利。

本委查明事实及认定情况

一、关于全勤奖、绩效工资及岗位补贴问题。申请人主张其于2022年6月2日入职被申请人，任环卫车司机，每周工作5天，每天工作8小时，其不知悉具体的工资标准和工资组成，虽其每月被要求签收工资条，但其对工资条存有异议，故其不同意签收工资条，且其认为被申请人与其约定的试用期工资不符合关于试用期工资不应低于转正工资的80%的相关法律规定。申请人另主张被申请人未向其发放试用期的全勤奖、绩效工资及岗位补贴。被申请人确认申请人的入职日期，但主张申请人的岗位应为环卫工人，且其单位已告知申请人的工资组成及试用期工资不包含全勤奖、绩效工资及岗位补贴，但申请人一直对工资组成和工资发放存在异议。被申请人提供工资明细表、劳动合同及告知书拟证明其单位已履行告知义务。被申请人提供的工资明细表显示申请人2022年6月基本工资2760元、环卫津贴500元、加班费1015.17元，节日慰问300元，高温津贴300元，应发合计4875.17

元。2022年7月至2022年10月每月均有固定发放基本工资2760元、岗位补贴300元、绩效工资600元、全勤奖300元、高温补贴300元，而环卫津贴数额不定。经查，被申请人提供经申请人确认的《告知书》载述，被申请人于2022年9月多次通知申请人签名确认2022年6月、2022年7月、2022年8月司机班环卫工人工资表，但申请人一直未按要求签名，该告知落款处载有申请人签名及捺印，并载有一行文字：“在工资条上的签名，仅作为本人已收到等同金额，并不确认工资合理性，本人将咨询劳动部门后，保留追讨权利”。本委认为，首先，庭审中，申、被双方对申请人在职期间月工资标准存在争议。根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对此项争议事项负有举证责任。被申请人主张其单位曾向申请人告知试用期的工资标准，但现查明的证据无法证明该项主张，其单位亦未提交有效证据证明曾向申请人阐明试用期工资的组成及标准，故其单位需承担举证不能的不利后果。其次，依查明事实可知，被申请人仅向申请人发放试用期工资（固定部分）仅为基本工资2760元，而转正后工资（固定部分）数额为3960元（基本工资2760元+岗位补贴300元+绩效工资600元+全勤奖300元）。结合被申请人提供的工资明细表所载明的内容，本委认为岗位补贴及绩效工资等数额应属于申请人每月正常工作工资的组成部分具有高度可能性。然而，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人应对工资发放数额及计算依据负有举证责任。而被申请人未提

交有效证据证明岗位补贴及绩效工资的发放标准及依据，故其单位需承担举证不能的不利后果。再次，依查明事实可知，申请人在入职当月并未满勤，而岗位补贴、绩效工资、全勤奖作为月工资构成需根据申请人实际出勤时间计算。因此，根据有利于保护劳动者合法权益原则及公平合理原因，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6月2日至2022年6月30日工资差额1158.62元 $(300\text{元}+300\text{元}+600\text{元})\div21.75\text{天}\times21\text{天}$ 。

二、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人于2022年12月2日向其发送《解除劳动合同通知书》解除双方劳动合同，其对该通知书所载明的解除原因不予认可。被申请人确认申请人所主张的离职日期，但主张因申请人不服从其单位的工作安排，故根据其单位规章制度与申请人解除劳动合同。被申请人提供《解除劳动合同通知书》及其单位员工与申请人的微信聊天记录加以佐证，其中《解除劳动合同通知书》载明申请人不接受、不服从被申请人的工作安排，违反其单位的管理规章制度，不利于其单位管理工作的落实，被申请人根据双方签订的《劳动合同》第十二项第二条“乙方应服从甲方的工作岗位和任务安排、工作要求，按照本人岗位职责，自觉开展日常工作并按时按质按量完成任务，乙方应服从甲方及甲方的上级主管部门的临时性、阶段性的工作统筹安排和作息时间调度，甲方可以依法根据工作需要调配乙方岗位，乙方应服从，否则甲方可单方解除劳动合同”，鉴于

申请人严重违反单位工作规章制度及不服从劳动合同当中约定的条款，现经其单位研究决定于12月3日正式与申请人解除劳动合同。经查，被申请人与申请人的微信聊天记录载述，被申请人员工于2022年11月20日询问申请人为何未到达沥滘片区上班并要求申请人给予足不出户的居委证明；被申请人员工于2022年11月23日再次通知申请人“居住其他街道因封控原因无法到岗的工人就地接受居住地街道环监所的工作安排，并服从管理，一切考勤、考核由居住地属地环监所管理。（南洲街环监所2022.11.23）”申请人于2022年12月1日回复对方要求进行商议。申请人确认上述证据的真实性，并解释称当时系因疫情无法找到当地居委，故未到居住地街道环监所报道，且其因被封控情绪比较烦躁，故未能及时回复被申请人员工的微信。被申请人反驳称申请人在疫情期间一直未到当地街道环监所报道支援疫情工作，其他员工都有报道并参与支援疫情工作，且其单位在疫情结束后要求申请人去沥滘片区工作，申请人亦继续拒绝前往该片区工作。对此，申请人主张其被安排作为环卫工人进行垃圾搬运，但因其手部曾受伤，故无法胜任该岗位。被申请人否认仅安排申请人一人去搬运垃圾并辩称其单位不知悉申请人的手部受伤情况。被申请人提供申请人的入职体检表证明上述事实及申请人的身体情况。另查，被申请人提供经申请人确认的《劳动合同》载述，申请人的工作内容为环卫清扫保洁等工作，并载有第十二条“双方需要约定的其他事项”的第二款内容与被申请人发

出的《解除劳动合同通知书》内容一致。本委认为，首先，广州市海珠区自 2022 年 11 月遭受疫情影响，各行各业及人民的正常生活秩序都受到严重影响。在本案中，申请人的工作内容包含环卫清扫保洁等，据此可知，申请人的工作是疫情防控及保障疫情期间广大市民生活秩序正常的重要环节之一。申请人虽主张其被相关部门要求足不出户，但其未能提供证据证明其存在特殊情况无法到达居住地街道报到的客观情形，故其需承担举证不能的不利后果，即现有证据无法证明其该项主张客观存在。加之，劳动者当遵守勤勉尽责、爱岗敬业等职业道德，而申请人在疫情防控严峻的特殊时期，拒绝被申请人的合理工作安排，此有违社会公众对劳动者应恪尽职守的认知范围，亦超出普通大众对劳动者正当维权的可接受范围，故被申请人根据劳动合同约定，以此作为解除双方劳动合同之事由具有一定的事实依据，此亦属于被申请人自主管理权的表现之一，亦符合相关法律规定，故本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于代通知金问题。如前所述，本委已认定被申请人与申请人解除劳动合同应属合法，且被申请人与申请人解除劳动合同的情形并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，故申请人要求被申请人支付其代通知金的请求，缺乏事实依据及法律依据，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》第二十条、第四十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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6月2日至2022年6月30日工资差额1158.62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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年十二月二十二日

书 记 员 刘轶博