

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2024〕22-1号

申请人：刘东涛，男，汉族，1988年9月16日出生，住址：广州市白云区。

被申请人：时尚圈文化（广州）有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2842号自编10栋之三101。

法定代表人：余凤。

委托代理人：黎洁雯，女，该单位员工。

申请人刘东涛与被申请人时尚圈文化（广州）有限公司关于工资、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。申请人刘东涛和被申请人的委托代理人黎洁雯到庭参加诉讼。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19日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人向申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金13000元；二、被申请人支付申请人2023年3月21日至2023年9月7日期间应休未休的年假工资2390.8元；三、被申请人

支付申请人2023年8月1日至2023年8月31日期间的工资差额744元；四、被申请人向申请人支付2023年3月21日至2023年9月7日期间加班工资差额4109.2元。申请人本案共提出5项仲裁请求，另有1项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：我单位辞退申请人的原因是其不符合岗位要求，我单位认可申请人所提交的前4个月的绩效评定结果为合格，因第5个月绩效评定不及格，故我单位以此为理由辞退申请人。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。申、被双方确认以下事实：申请人2023年3月21日入职被申请人，任美术指导，月工资标准为13000元，月工资结构为基本工资4000元+岗位工资4680元+绩效工资3720元+岗位津贴600元，工作时间为每周工作5天，每天8小时，离职时间为2023年9月7日。申请人主张其在职期间被申请人尚未完成2023年8月份的绩效评定，但被申请人扣除其绩效工资744元。被申请人主张因申请人2023年8月份绩效考核不合格，故扣除绩效工资744元，同时确认其单位在申请人离职后才公布2023年8月绩效评定情况，申请人离职时不清楚2023年8月份绩效考核结果。被申请人另主张其单位已向申请人补发绩效工资差额744元，申请人对此表示否认。经查，申请人提交的录用通知书中所载薪资结构与双方主张一致，其中绩

效奖金为 3720 元，并注明绩效奖金以月度为单位考核，根据考核结果核发；申请人提交的 2023 年 8 月份工资明细表显示其该月绩效奖金为 2970 元；被申请人对上述证据的真实性、合法性、关联性均予以确认。被申请人当庭提交申请人 2023 年 8 月份绩效考核结果，载有评估分数、评估等级、任务评估总结等内容，申请人对该份证据不予认可。本委认为，第一，被申请人主张其单位已向申请人补发 2023 年 8 月份绩效工资，但未能举证证明该主张，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其单位应承担举证不能的不利后果；第二，被申请人当庭承认申请人离职时不清楚 2023 年 8 月份绩效考核结果，即其单位未对申请人履行告知该月绩效考核结果的义务，且未提供充分证据证明其单位作出该扣款决定的依据及合理性，参照《最高人民法院关于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，其单位应承担举证不能的不利后果。故此，本委采纳申请人之主张，对该项仲裁请求予以支持。综上，被申请人应支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日工资差额 744 元（3720 元-2976 元）。

二、关于加班工资差额问题。申、被双方确认以下事实：申请人在职期间平日延时加班时长共计 110 小时，被申请人按照正常工作时间的工资标准向申请人支付了相应时长的加班工资。申请人提供有离职工资结算表拟证明其关于加班时长的主张，被申请人确认该份证据的真实性、合法性、关联性。根据

《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，用人单位安排劳动者延长工作时间的，应支付不低于正常工作时间工资的百分之一百五十的工资报酬，故此，被申请人应支付申请人加班工资差额 4109.20 元 $[13000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 110 \text{ 小时} \times (150\% - 100\%)]$ 。

三、关于未休年休假工资问题。申请人主张其在职期间应享有 2.5 天年休假，但未安排休假，故被申请人应支付其未休年休假工资。被申请人辩称申请人未达到享有年休假的条件，其单位不清楚劳动法的相关规定，如法律规定申请人享有年休假，则同意支付其未休年休假工资。申请人另主张其前一份工作的离职时间为 2022 年 7 月。经查，申请人提交的《广东省社会保险个人参保证明》显示前一用人单位为其参保至 2022 年 7 月。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条之规定，职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年休假，结合本案申请人的入职时间和离职时间，申请人未在被申请人处连续工作满 12 个月以上，且其从前一用人单位离职的时间与入职被申请人的时间间隔较长，不具有连续性，故申请人不具备享受带薪年休假的条件。因申请人该项请求缺乏事实依据，本委对此不予支持。

四、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人向其发出解除劳动合同通知书，称其无法胜任工作，离职时其本人仍处于试用期内，被申请人对此表示确认。被申请人另主张试用期内每

月进行绩效考核，并已在入职时双方签订的文件材料中明确了考核标准，申请人反驳称被申请人未告知试用期绩效考核的标准和依据。经查，被申请人发出的《解除劳动合同通知书》载明“……经试用期考核评估，您无法胜任岗位工作，现公司决定于2023年9月7日于您解除劳动合同关系……”；另查，申、被双方签订有无固定期限劳动合同，约定试用期6个月。在庭审中，申、被双方确认申请人离职前月平均工资为13000元。本委认为，第一，被申请人未能举证证明其单位已告知申请人试用期考核的标准，如前所述，其单位亦未举证证明曾告知申请人2023年8月考核结果，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其单位应承担举证不能的不利后果。因现查明证据无法证明被申请人曾完整告知申请人试用期考核的依据、流程和结果，故无法判断被申请人所作出的考核结果的客观性。第二，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条之规定，若存在劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的情形，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同，然而本案中被申请人不能证明已安排申请人参加培训或调岗但申请人仍不能胜任工作，其单位以申请人无法胜任工作岗位为由解除劳动合同的程序不符合法律规定，故其单位所作出的解除决定当属违法。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条之规定，

被申请人应向申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金 13000 元（13000 元 × 0.5 个月 × 2 倍）。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2024〕22-2 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条，参照《最高人民法院关于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，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 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日工资差额 744 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加班工资差额 4109.20 元；

三、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的赔偿金 13000 元；

四、驳回申请人关于未休年休假工资的仲裁请求。

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 陈隽英

二〇二三年十二月二十六日

书 记 员 方正贤