

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〕296号

申请人：李依玲，女，汉族，1992年11月28日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州新导航医疗器械有限公司，住所：广州市海珠区南珠南街1号624房（仅作写字楼功能用）。

法定代表人：张松毅，该单位总经理。

委托代理人：王一童，男，该单位人力资源专员。

委托代理人：徐莹莹，女，该单位行政专员。

申请人李依玲与被申请人广州新导航医疗器械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。申请人李依玲与被申请人的委托代理人王一童、徐莹莹到庭参加诉讼。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11月7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赔偿金9000元；二、被申请人支付申请人2023年11月2日至2023年11月7日工资

1551.71 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 11 月 2 日至 11 月 3 日工作日加班工资 581.83 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 11 月 4 日休息日加班工资 1448.27 元；五、被申请人支付申请人待报销车费 104.5 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2023 年 11 月 2 日入职我单位，当天进入为期 10 天的岗前培训期，我单位当日向申请人明确表示了培训期薪资标准及培训期结束后对申请人进行定岗定薪，申请人明确表示服从我单位培训安排；二、2023 年 11 月 2 日至 11 月 7 日，我单位对申请人进行了培训，并对申请人的工作表现进行考察评价后认为申请人不胜任原定岗位，决定对其调岗并确定薪资，但申请人认为我单位对其降薪并将其辞退；三、申请人 2023 年 11 月 7 日 15:30 离开我单位后至今未回岗，我单位多次要求申请人返岗继续培训均遭拒绝，我单位未对申请人下达辞退通知，申请人主张我单位违法辞退的事实不存在，且申请人存在旷工行为；四、申请人 2023 年 11 月 7 日谎称“被辞退”要求结算薪资，我单位已按照培训期薪资标准为其结算薪资，并不存在克扣薪资情况；五、申请人 2023 年 11 月 2 日工作时间内并未开展工作，故其主张该日加班的事实不存在。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资和加班工资问题。申、被双方均确认：申请人 2023 年 11 月 2 日入职被申请人，双方没有签订书面劳动合同，

约定每周工作 5 天，通过钉钉打卡考勤，双方没有约定加班工资的支付标准，被申请人未向申请人发放工资和加班工资。申请人主张：双方约定每天工作 8 小时、试用期工资 9000 元/月；2023 年 11 月 7 日被申请人违法将其辞退，其最后工作日是 2023 年 11 月 7 日上午；被申请人安排其 2023 年 11 月 2 日 19 时至 22 时 30 分参加招待合作方的饭局，属于履行工作职责，应视为加班，因担心当日喝酒忘记打卡，故其该日 19 时 50 分打了下班卡；2023 年 11 月 3 日 12 时至 13 时 30 分是午休时间，但被申请人安排其外出，应视为加班；2023 年 11 月 4 日 7 时 30 分至 21 时 30 分，被申请人安排其参加珠海展会，属于加班。被申请人主张：双方约定实行弹性工作制；其单位在申请人入职前未告知申请人存在培训期，但双方于 2023 年 11 月 2 日申请人入职当天的新人交流会上约定入职后有 10 个工作日的培训期，若培训期内离职则按 2300 元/月计算薪资，若培训期合格匹配岗位则按照 9000 元/月计算试用期工资，培训期内其单位有权视申请人的表现对申请人进行调岗调薪，双方目前尚未解除劳动合同；申请人 2023 年 11 月 2 日下班打卡时间为 19 时 50 分，当日 19 时至 22 时 30 分是其单位组织包括申请人在内的迎新饭局，不应视为申请人加班；2023 年 11 月 3 日 12 时至 13 时 30 分其单位没有安排申请人外出；2023 年 11 月 4 日的珠海展会其单位与申请人沟通过，申请人自愿参加，其单位没有强制，且处于培训期内，故不应视为加班；其单位目前欠发申请人工资 470.45 元。申请人

提供、经被申请人确认真实性的 2023 年 11 月 1 日微信聊天记录显示，申请人向被申请人发消息：“我这边试用期薪资先按 9k，转正后根据表现 10-15k 之间，试用期表现不错可以提前转正，这期间麻烦刘总多指导一下，我会尽快适应融入团队的”，对方回复：“是的，你的薪酬是这样子”；2023 年 11 月 2 日，被申请人行政专员徐某向申请人发消息：“记得接收人添加这几个人，然后加上我（徐某），我是考勤统计的”，申请人当日 19 时 51 分回复徐莹莹：“还在应酬哦，可能 9 点后”；2023 年 11 月 3 日 11 时 51 分，申请人向备注名为“某某”的微信使用人发消息：“刘总您计划几点到这边？要提前帮您订餐吗？这里有家饺子馆”，对方回复：“不要吃东西先，我等下就过来，不要吃东西，因为顾客时间很紧的”“待会儿我就从医院出来，大概十一二点二十来分钟左右”“区科只有中午有时间”，申请人 12 时 05 分回复“好”，“某某”回复：“我在坐地铁过来”，申请人回复：“好，我在看区的跟进表”，“某某”12 时 21 分向申请人发消息：“要把张总刚才的讲话复述一遍，并发表自己的感悟”，申请人回复：“发在群里？”“某某”12 时 29 分向申请人发消息：“还有两个站”；2023 年 11 月 3 日 15 时 29 分，“某某”向申请人发消息：“明天上午七点半准时到公司”，2023 年 11 月 4 日 7 时 23 分，申请人向“某某”发消息：“是在公司门口集合吗？”“我到办公室了”。被申请人提供了《培训人员信息登记表》《广州新导航医疗器械有限公司员工手册》《培训流程表》、

申请人的钉钉工作日报、黄某的入职和培训资料、邵某的入职和培训资料以及被申请人和黄某、邵某的微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中，《培训人员信息登记表》由申请人手书填写个人信息，“同意条件”栏有打印“1. 服从公司培训安排”字样；《广州新导航医疗器械有限公司员工手册》载“公司规定工作时间：8:00—12:00、13:30—17:30（周一至周五，7:50前打卡可视为全勤）”“培训期（10天）规定，公司按以下情况执行：1）培训期内因个人原因放弃培训的，公司不予签订劳动合同，公司按2300元/月给予培训补贴；2）培训期内经培训不符合公司要求的，调岗或继续培训直到匹配岗位要求，公司按2300元/月给予培训补贴；3）培训后符合公司要求的，按员工试用期工资标准核算培训期工资，并在一个月内签署劳动合同”；申请人2023年11月2日的钉钉工作日报显示，其当日工作内容包括13时35分前的“某某带领新人熟悉周边餐厅，安排传统新人饭”，“13:35-13:45，刘总新人交流会：劳动合同期限、试用期说明”，“19:00开立李某、吴某饭局到22:30”，“明天的工作安排”包括“今日律所会议时间延长，原定会议后完成的公司规章制度、文化及产品常识的学习被搁置，明天上午公司没有其他安排的话就上午完成学习并总结归纳、考试”；申请人11月6日的钉钉工作日报显示其“明天的工作安排”包括“碎片化时间学习员工手册”；微信聊天记录显示11时04分，被申请人向备注名为“黄某”的微信使用人发消息：“您入职我们公司当天上午，刘总是

向您和邵主管（邵某）、李助理（李依玲）说了培训期薪资是按照 2300 元/月来计算这件事吗？”对方回复：“是”，9 时 57 分被申请人向备注名为“邵某（供应链主管）”的微信使用人发消息：“邵主管您好，我想问一下，11 月 2 号您入职我们公司当天，刘绍洪刘总是向您和黄某、李依玲一起说了培训期薪资是按照 2300 元/月来计算这件事吗？”，对方回复：“是的”。申请人对《广州新导航医疗器械有限公司员工手册》《培训流程表》的真实性不予确认，表示无法确定其见过的员工手册与被申请人提供的《广州新导航医疗器械有限公司员工手册》是否为同一版本，其也从未见过《培训流程表》，表中姓名非其本人所书；认为黄某、邵某的入职、培训资料及微信聊天记录与本案无关；对上述其他证据的真实性均予确认，但表示其对《培训人员信息登记表》中“服从公司培训安排”的理解是被申请人安排的岗前培训，对培训期有不同薪资标准并不知情，被申请人 2023 年 11 月 6 日才向其发放员工手册，而其 2023 年 11 月 7 日解除劳动合同当天才有时间学习员工手册并看到关于培训期薪资的规定。**本委认为，首先**，被申请人提供的其单位与“黄某”、“邵某”的微信聊天记录日期不明，且聊天对象非申请人，不足以证明申、被双方约定的权利义务，故本委不予采纳。**其次**，申请人已举证证明申、被双方约定其试用期薪资标准为 9000 元/月。现被申请人虽主张双方在申请人入职当天另行约定入职后有 10 个工作日的培训期，若培训期内离职则按 2300 元/月计算薪资，但并未举

证证明双方就此达成合意、形成新的约定，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果。**再次**，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定，用人单位在制定、修改或决定有关劳动报酬等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项时，应当经职工代表大会或全体职工讨论，与工会或职工代表平等协商确定，并将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示或告知劳动者。本案被申请人提供的《广州新导航医疗器械有限公司员工手册》所载关于培训期的内容属于直接涉及申请人劳动报酬的规定，现被申请人未举证证明其单位已将此规定明确告知申请人并经双方平等协商，故该规定不应对申请人产生约束力，故本委采纳申请人关于试用期薪资标准的主张。**第四**，被申请人虽主张双方约定实行弹性工作制，但并未举证证明该主张，且其单位提供的证据显示其单位规定的工作时间为 8:00—12:00、13:30—17:30；被申请人虽主张申请人 2023 年 11 月 2 日 19 时至 22 时 30 分参加的是其单位的迎新饭局，但并未举证证明该主张，且其单位提供的证据显示“传统新人饭”在 13 时 35 分前，而申请人当日“19:00 开立李某、吴某饭局到 22:30”；申、被双方均确认真实性的微信聊天记录显示，2023 年 11 月 3 日午休期间，因“区科只有中午有时间”，故“某某”安排申请人等候并指导工作，被申请人虽主张其单位没有安排申请人外出，但并未举证反驳或推翻上述微信聊天记录体现的情况。故被申请人应当根据《中华人民共和

国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果，本委对申请人关于2023年11月2日19时至22时30分加班、2023年11月3日12时至13时30分加班的主张予以采纳。

第五，申、被双方对于申请人2023年11月4日参加珠海展会之事实无异议，被申请人对申请人主张该日参加展会的时间不反驳、不主张，故本委对申请人主张的该日参加展会时间予以采纳，并酌情减除2小时用餐时间。但申、被双方的劳动关系存续期间不足一周，申请人实际工作时间也未满5个工作日。根据《国务院关于职工工作时间的规定》第三条、第七条的规定，申请人2023年11月4日不应计为休息日加班，被申请人应当按照正常工作时间支付申请人工资，该日超过8小时的工作时间被申请人应当按照延长工作时间支付申请人加班工资。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条的规定，结合双方确认的入职时间和申请人确认的最后工作时间，被申请人应支付申请人2023年11月2日至2023年11月7日期间工资和加班工资共计2560.35元（9000元/月÷21.75天×4.5天）+（9000元/月÷21.75天÷8小时×9小时×150%）。

二、关于解除劳动合同赔偿金问题。申请人主张：被申请人2023年11月7日告知其要对其进行降薪，其不同意，被申请人就让其工作到当天上午，违法将其辞退。被申请人主张：申请人目前仍在职；其单位从未明确作出辞退申请人的意思表示，还要求申请人返回其单位上班。申请人提供了2023年11月7日其与

被申请人人力资源专员王某的对话录音光盘及文字转化版,其中王某说:“就是说呢,嗯,其实呢,就是,嗯,你就是,嗯,已经态度很明确了嘛”,申请人说:“我态度不明确啊,我态度取决于公司态度哇”,王某说:“对,我们的态度也是。公司态度也是很明确的嘛”,申请人说:“那就是确定要辞退我了?”王某说:“嗯,其实的话如果你愿意留下来继续工作的话”,申请人打断对方说:“我当然愿意留下来啊,我没说要走啊”,王某说:“但是说我”,申请人又打断说:“我不知道你们的汇报存在什么问题”,王某说:“你愿意接受这个留下来的话,其实未来还可以再涨回来”,申请人说:“就你的意思是说我不接受这个调薪,就等于说我不同意在这家公司留下来。他是这么理解的是吧?”王某说:“对。因为的话,嗯,这个话,其实就是他先前跟我说,就是说,他刚才跟我说,如果说你觉得这个,就说已经是大家讨论过的,可能说对于你的这几天来的一个工作观察下来的话,嗯,觉得想大家决定就是调整一下。那说如果说不接受的话,就说,嗯,这个,因为,也因为,如果你不接受的话,我们也没有办法,因为大家决定的话,我也说服不了大家嘛,所以说,如果你不接受的话,大家就”,申请人说:“然后呢?没?那公司是需要我最后一天上班上到什么时候?”王某说:“嗯,上到上午都行”,申请人说:“上到上完今天,还是说上完上午?”王某说:“对”,申请人说:“上到上午就走啦?这么着急啊?”王某说:“嗯,这个你可以决定吧”,申请人说:“也不是看我

决定呀，看公司安排啊。”王某说：“做完上午就可以。”申请人表示，后其要求被申请人开辞退证明，王某说：“因为你不接受这个调岗调薪这个事情啊，所以说，就，这个的话呢，额，就是说呢，也不要说产生对你产生是不好的影响，所以说就由你来写这个离职申请吧”，申请人说：“因为本身就不是我自己离职呀，是公司要辞退我的呀。”王某说：“对啊，因为本身是你也不愿意说，接受我们这一个调岗调薪。”申请人说：“调岗调薪，你往上调我可以接受啊，你为什么只能往下调呢，对不对？”被申请人确认上述对话录音的真实性，但表示双方的对话并未体现其单位做出要辞退申请人的意思表示。**本委认为**，从上述对话录音可以看出，被申请人系因申请人不同意调整薪资水平而让其“做完上午就可以”，并以不要对申请人产生不良影响为由让申请人写离职申请。此过程应认定为被申请人主动解除劳动合同，且解除理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的用人单位可以解除劳动合同的情形。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条、第四十七条的规定，被申请人应当支付申请人解除劳动合同的赔偿金9000元（9000元/月×0.5个月×2倍）。

三、关于报销车费问题。申、被双方均确认：被申请人应为申请人报销交通费104.5元。故本委对该项仲裁请求予以支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中

《中华人民共和国劳动合同法》第四条、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，《国务院关于职工工作时间的规定》第三条、第七条的规定，本委裁决如下：

一、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11月2日至2023年11月7日期间工资、加班工资共计2560.35元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的赔偿金9000元；

三、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人待报销交通费104.5元。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二三年十二月二十五日

书 记 员 张秀玲