

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〕2766号

申请人：谭玉珍，女，汉族，1992年7月17日出生，住址：广东省韶关市曲江区。

第一被申请人：广州光华酒业有限公司，住所：广州市海珠区江晓路18、20号首层晓港商业城B1-107/108号。

法定代表人：赵穗亮，该单位董事长。

第二被申请人：广州华声论酒创意咨询有限公司，住所：广州市天河区广棠西路18号三楼A027房。

法定代表人：蔡新华，该单位董事长。

两被申请人共同委托代理人：李旻，女，广东连越律师事务所律师。

两被申请人共同委托代理人：董炳伟，男，广东连越律师事务所律师。

申请人谭玉珍与第一被申请人广州光华酒业有限公司、第二被申请人广州华声论酒创意咨询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。申请人谭玉珍和第一被申请人法定代表人的赵穗亮及两被申请人的共同委托

代理人李旸、董炳伟到庭参加诉讼。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 5 月 15 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、第一被申请人支付申请人 2022 年 10 月 18 日至 2023 年 4 月 28 日期间违法延长试用期赔偿金 96896.55 元；二、第一被申请人支付申请人 2023 年未休婚假工资 2068.97 元；三、第一被申请人支付申请人 2023 年未休年假工资 10344.83 元；四、第一被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金差额 1872.98 元；五、第二被申请人对请求一至请求四承担连带赔偿责任。

第一被申请人辩称：一、申请人实际已经转正，双方不存在延长试用期的情形或多次约定试用期的情形。二、申请人未提供证据证明其已申请婚假，且婚假对应的经济补偿并无法律或政策依据。三、申请人 2023 年度未休年休假天数为 1.6 天，且申请人计算标准错误，且申请人从上一个单位离职后距入职我单位已经超过一个月，不符合享受年休假的条件，不享有年休假。四、我单位已足额向申请人支付赔偿金并共同确认在劳动关系存续期间的所有权利义务已经履行完毕，不存在任何劳动争议或纠纷。五、申请人与我单位存在劳动关系，我单位与第二被申请人不存在混同用工。

第二被申请人辩称：我单位同意第一被申请人的答辩意见。

本委查明事实及认定情况

一、关于违法延长试用期赔偿金问题。申请人与第一被申请人签订了期限为2022年7月18日起至2025年7月17日止的劳动合同,劳动合同约定试用期为2022年7月18日起至2022年10月17日止,试用期工资为12000元/月,试用期满初始工资额为15000元/月,实际上申请人2022年7月18日至10月17日的工资系按12000元/月的标准发放,2022年10月18日起工资调整为13000元/月,经劳监部门的调处,第一被申请人在2023年5月2日按15000元/月的标准补发申请人2022年10月18日至2022年4月28日期间的工资差额11556.89元。上述事实有劳动合同、工资条为证。申请人主张第一被申请人违法延长了试用期并提交了经被申请人确认的解除劳动合同通知书,载有“鉴于你目前仍未转正在试用期内,现公司……解除与你的劳动合同”的内容。第一被申请人主张申请人已于2022年10月18日转正,并提交了转正审批流程截图,申请人对该证据真实性确认,但主张该转正申请仅经过部门负责人审批,转正流程并未办理完成。本委认为,根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条的规定,劳动合同期限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。之于本案,申请人与第一被申请人签订的劳动合同约定的试用期并未违反法律规定,虽然双方在实际履行中申请人转正后的工资并未按

劳动合同约定履行，但并不能必然推出第一被申请人存在违法延长试用期的情形。加之，第一被申请人并无驳回申请人的转正流程申请，无法体现第一被申请人存在不准许申请人转正的意思表示。综上，本委认定第一被申请人不存在违法延长试用期的情形，申请人该项仲裁请求没有事实依据，本委依法予以驳回。

二、关于未休婚假工资问题。申请人于2023年1月17日登记结婚，在职期间未休婚假。本委认为，婚假为符合条件的劳动者的休息休假权利。一方面，本案中，申请人并无将婚姻状况的变更告知第一被申请人，从而导致第一被申请人无法安排申请人休婚假，第一被申请人不存在故意排除申请人休婚假权利之恶意。另一方面，国家法律法规并未对劳动者未休婚假作出工资补偿的有关规定，故申请人请求的婚假的工资没有法律依据，本委予以驳回。

三、关于未休年假工资问题。申请人于2022年7月18日入职第一被申请人，于2023年4月28日离职，养老保险累计缴费40个月。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，本案无证据显示申请人2023年符合享受年休假的条件，故申请人该项仲裁请求没有法律依据，本委不予支持。

四、关于赔偿金问题。第一被申请人于2023年4月28日向申请人送达解除劳动合同通知书，并于同日解除双方的劳动关系，通知书载明有因申请人经手和处理事情未能与岗位职责

匹配，不胜任岗位工作，故解除劳动合同。第一被申请人已经向申请人支付了 25213.44 元作为解除劳动关系的相应补偿。申请人主张第一被申请人属违法解除，其单位支付的款项 25213.44 元与应付的赔偿金存在差额。第一被申请人主张双方属协商解除，申请人领取的 25213.44 元属补偿金，双方已经就劳动关系项下的权利义务进行清结并提供了离职证明、文件领取登记表，离职证明载有申请人与第一被申请人共同确认在劳动关系存续期间的所有权利义务均已履行完毕，不存在任何劳动争议或纠纷的内容；文件领取登记表显示申请人于 2023 年 4 月 28 日签领了该离职证明。申请人确认有签收离职证明，但主张不代表认可离职证明的内容。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除，系因第一被申请人主动行使解除权而实现，故参照《最高人民法院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，第一被申请人对其作出的解除劳动关系决定负举证责任。首先，第一被申请人并未提供证据证明其单位有对申请人的岗位职责进行相应的约定。其次，第一被申请人并未举证证明申请人存在不胜任工作的情形，退一步说，即使申请人存在不胜任工作的情形，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第二款之规定，第一被申请人应对申请人进行培训或者调岗，本案无证据证明第一被申请人在履行上述行为。最后，虽申请人签领的离职证明载有申请人与第一被申请人不存在任何劳动争议或纠纷的内容，但该离职

证明系第一被申请人单方出具，离职证明的内容也系第一被申请人单方编纂，故离职证明所载内容难以如实、客观地反映双方解除劳动合同时的真实意思表示，且该离职证明已然排除了申请人的权利，故本委对该离职证明的内容不予采纳。综上，第一被申请人的解除行为应属违法。经计算，申请人离职前的月平均工资为 13733.15 元 $[(11441.74 \text{ 元} + 12200 \text{ 元} + 12202.22 \text{ 元} + 13200 \text{ 元} + 13200 \text{ 元} + 9176.82 \text{ 元} + 12655.5 \text{ 元} + 12113.04 \text{ 元} + 15200 \text{ 元} + 652.17 \text{ 元} + 11556.89 \text{ 元}) \div 9 \text{ 个月}]$ 。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条之规定，第一被申请人应向申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金，鉴于第一被申请人已向申请人支付了 25213.44 元，该金额应在赔偿金中予以冲抵。现申请人要求的赔偿金差额未超过法定标准，本委予以尊重及照准。综上，第一被申请人应向申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金差额 1872.98 元。

五、关于连带赔偿责任。鉴于本案无证据显示两被申请人之间存在混同用工的情形，故本委对申请人要求第二被申请人对赔偿金承担连带支付责任的请求予以驳回。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条、第四十条、第八十七条，《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，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金差额 1872.98 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。两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 曾 艺 斐

二〇二三年七月二十一日

书 记 员 冯 秋 敏