

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〕469号

申请人：薛家俏，女，汉族，1996年8月28日出生，住址：广东省茂名市茂南区。

第一被申请人：广州悉汇颢景建筑景观设计有限公司，住所：广州市海珠区工业大道北路67号3号楼404室。

法定代表人：曹嘉哲，该单位总经理。

第二被申请人：尚嘉品（广州）电商贸易有限公司，住所：广州市海珠区工业大道北路67号3号楼404室。

法定代表人：曹嘉哲，该单位执行董事。

第一、第二被申请人共同委托代理人：雷宇，男，第一被申请人员工。

第一、第二被申请人共同委托代理人：罗丽群，女，广东盈隆律师事务所律师。

申请人薛家俏与第一被申请人广州悉汇颢景建筑景观设计有限公司、第二被申请人尚嘉品（广州）电商贸易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。申请人薛家俏和两被申请人的共同委托代理人罗丽群到庭参加诉讼

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11月20日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人共同支付申请人违法解除劳动合同的经济赔偿金16000元；二、两被申请人共同支付申请人2023年10月工资差额5624.56元、2023年11月工资差额1090.91元；三、两被申请人共同支付申请人2023年4月6日至2023年11月3日未签订合法正规的书面劳动合同的双倍工资112000元；四、两被申请人共同支付申请人2023年10月14日、2023年10月15日、2023年10月21日、2023年10月28日周末加班费2942.53元；五、两被申请人共同支付申请人2023年9月30日法定节假日加班费1103.45元。

第一被申请人辩称：一、申请人2023年4月6日入职我单位，2023年9月20日双方劳动关系终止，我单位不存在违法解除劳动合同的情形，申请人第一项仲裁请求没有依据，应当驳回；二、基于申请人与我单位的劳动关系已于2023年9月20日终止，故申请人第二、四、五项仲裁请求主张的工资差额和加班费与我单位无关；三、我单位与申请人有签订书面劳动合同，申请人已通过《终止劳动关系确认书》对自身权益进行自愿处分，故申请人第三项仲裁请求应依法予以驳回。

第二被申请人辩称：一、申请人2023年9月21日入职我单

位，不具备相应工作能力，试用期考核不合格，2023年11月3日双方劳动关系终止，我单位不存在违法解除劳动合同的情况，无需支付赔偿金；二、我单位与申请人签订的试用期劳动合同约定申请人工资为2300元/月，我单位已足额支付申请人工资，不存在工资差额；三、我单位与申请人有签订书面劳动合同，未签订书面劳动合同的二倍工资的立法本意是为避免非法不与劳动者签订劳动合同，本案不存在该情况，即使双方试用期劳动合同约定2023年10月20日到期，2023年11月3日双方已终止劳动关系，未超过一个月续签时间，申请人向我单位主张7个月双倍工资毫无依据；四、根据我单位的规章制度，加班需要申请，经审批同意后，我单位会安排调休，不另行计算加班费，申请人在其第四、第五项仲裁请求主张的日期没有申请加班，我单位也未安排申请人加班，申请人主张加班费没有依据，且我单位向申请人发放工资后，申请人也未提出异议，现申请人向我单位主张加班费，不应得到支持。

本委查明事实及认定情况

一、关于2023年10月和11月工资问题。申请人与第一被申请人均确认：申请人2023年4月6日入职第一被申请人，任设计师，双方于2023年4月6日签订了《劳动合同》，该合同载明合同期限仅为试用期（自2023年4月6日至2023年7月5日），基本工资为2300元/月，奖金和补贴根据单位效益和工作

绩效而定；2023年9月20日，双方签订了《终止劳动关系确认书》，载明双方经协商一致，确认于2023年9月20日终止劳动关系，劳动报酬不存在任何纠纷，不存在任何劳动争议，不因原劳动合同的履行、解除追究任何补偿及赔偿责任。**申请人与第二被申请人均确认：**双方于2023年9月21日签订了《试用期劳动合同》，约定试用期自2023年9月21日至2023年10月20日，申请人的岗位为摄影剪辑师，每周工作5天，每天工作6小时，通过指纹打卡考勤；2023年11月3日，第二被申请人向申请人送达了《不予转正通知书》，载明鉴于申请人就职期间“工作成效未能达到公司要求；个人工作态度散漫，经常对人不尊重和工作对抗；工作能力低下，导致严重影响团队的运作”等“违反公司规章制度，给公司运作产生严重不良影响”的行为，第二被申请人对申请人“作出不予转正、并终止劳动关系的处理”；申请人2023年10月全勤，第二被申请人已向申请人发放该月工资1759.2元；申请人2023年11月出勤3天，被申请人已向申请人发放该月工资313.64元。**申请人主张：**第一被申请人提出若其不入职第二被申请人就会被辞退，其因为害怕被辞退，故而与第二被申请人签订了试用期劳动合同；其与两被申请人均约定每月基本工资2300元+岗位工资5700元；其2023年10月社会保险费个人缴费部分为540.8元，第二被申请人已从其该月工资中代扣代缴，其该月代扣社保后的应发工资应为7383.76元，欠发5624.56元（7383.76元-1759.2元）；其2023年11月应发工

资为 1090.91 元，欠发 777.27 元（1090.91 元-313.64 元）。**两被申请人共同主张：**申请人与第一被申请人终止劳动合同是因为申请人在第一被申请人处感觉工作压力大，因房地产市场不景气，觉得做设计师没有前途，入职第二被申请人是申请人自愿选择的行为；两被申请人与申请人签订的劳动合同约定的工资情况是不一样的，申请人与第二被申请人约定试用期只有基本工资 2300 元，转正后视工作表现另行发放绩效工资，故不存在欠发工资。申请人提供了《劳动合同》《试用期劳动合同》、2022 年 11 月 14 日至 2023 年 11 月 14 日的银行流水等证据拟证明其主张。其中，《劳动合同》甲、乙双方分别为第一被申请人和申请人，合同期限仅为试用期（2023 年 4 月 6 日至 2023 年 7 月 5 日），约定申请人“在设计部门从事设计岗位的工作”，劳动报酬为“基本工资 2300 元，奖金和补贴根据甲方效益和乙方工作绩效而定”；《试用期劳动合同》甲、乙双方分别为第二被申请人和申请人，合同期限为 2023 年 9 月 21 日至 2023 年 10 月 20 日，约定申请人的岗位为“摄影剪辑师”“基本工资为 2300 元”；银行流水显示，第一被申请人分别于 2023 年 5 月 4 日、6 月 5 日、6 月 30 日、8 月 5 日、9 月 5 日、9 月 28 日向申请人支付“工资”5696.76 元、7418.53 元、7439.44 元、7383.75 元、7383.75 元、7383.76 元，第二被申请人于 2023 年 11 月 5 日向申请人支付“工资”1759.20 元。第一被申请人对《劳动合同》和银行流水的真实性予以确认。第二被申请人对《试用期劳动合同》和银

行流水的真实性予以确认。本委认为，首先，申请人与第一被申请人已签订了《终止劳动关系确认书》，载明双方经协商一致，确认于2023年9月20日终止劳动关系，劳动报酬不存在任何纠纷，不存在任何劳动争议，不因原劳动合同的履行、解除追究任何补偿及赔偿责任。该《终止劳动关系确认书》达成的协议不违反法律、行政法规的强制性规定，且本案无证据表明双方签订该《终止劳动关系确认书》时存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，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）》（法释〔2020〕26号）第三十五条的规定，该《终止劳动关系确认书》应当认定有效。故申请人要求第一被申请人支付其违法解除劳动合同的经济赔偿金、2023年10月及11月工资、2023年4月6日至11月3日未签订合法正规书面劳动合同的双倍工资、2023年9月30日至10月28日期间的周末和法定节假日加班工资无事实和法律依据，本委均不予支持。其次，申请人与第一被申请人签订的《劳动合同》载明申请人为设计岗位，劳动报酬为“基本工资2300元，奖金和补贴根据甲方效益和乙方工作绩效而定”；申请人与第二被申请人于2023年9月21日建立劳动关系，双方签订的《试用期劳动合同》载明申请人的岗位为“摄影剪辑师”“基本工资为2300元”。可见，申请人在两被申请人处担任的岗位不同，约定的劳动报酬也不同。申请人虽主张其与两被申请人均约定每月基本工资为2300元+岗位工资5700元，但并未提供证据证明该事实的存在，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，本委对申请人该项主张不予采纳。按照申请人与第二被申请人约定的工作时间和 2300 元/月的基本工资标准，结合双方均确认的申请人 2023 年 10 月及 11 月出勤和代扣代缴社会保险费的情况，第二被申请人应支付申请人 2023 年 10 月工资 1759.2 元（2300 元-540.8 元）、11 月工资 317.24 元（2300 元/月÷21.75 天×3 天）。现申请人确认第二被申请人已支付其 2023 年 10 月工资 1759.2 元、11 月工资 313.64 元。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，第二被申请人应支付申请人 2023 年 11 月工资差额 3.6 元（317.24 元-313.64 元）。

二、关于加班工资问题。 申请人主张：其 2023 年 9 月 30 日、10 月 14 日、10 月 15 日、10 月 21 日、10 月 28 日均有加班，两被申请人没有支付其加班费。第一被申请人主张：其单位已于 2023 年 9 月 20 日与申请人终止劳动关系，申请人主张的加班时间与其单位无关。第二被申请人主张：其单位在上述时间并无安排申请人加班。申请人提供了 2023 年 10 月至 12 月的排班表、微信聊天记录拟证明其主张的加班事实存在。其中，排班表显示申请人平均每周休息两天，10 月 20 日至 21 日直播、10 月 22 日至 23 日休息、10 月 24 日至 28 日直播、10 月 29 日至 30 日休息；微信聊天记录显示申请人 2023 年 9 月 30 日 18 时 45 分至 18 时 55 分期间主动向第二被申请人发送已制作好待发布的视频。第二被申请人对排班表的真实性不予确认，对微信聊天记录

的真实性予以确认,但表示聊天内容仅能显示申请人提交相关工作内容,无法证明申请人系何时完成该工作,其单位没有安排申请人在正常工作时间以外进行工作。第二被申请人提供了《放假通知》,显示其单位通知全体员工2023年9月29日至10月6日放假调休。申请人对该证据的真实性不予确认,表示该证据是第二被申请人单方制作,从未公示过。**本委认为,首先,**申请人与第二被申请人约定每周工作5天、每天工作6小时,不违反法律规定;从申请人提供的排班表可以看出,申请人平均每周休息两天,与双方约定一致。根据《国务院关于职工工作时间的规定》第五条的规定,第二被申请人可以根据实际情况灵活安排周休息日。申请人提供的排班表显示其主张的2023年10月14日、10月15日、10月21日、10月28日均系其正常工作时间。故申请人主张上述时间的加班费缺乏事实依据,本委不予采纳。**其次,**申请人提供的微信聊天记录仅显示其在2023年9月30日18时45分至18时55分期间主动向第二被申请人发送已制作好待发布的视频,并未体现其在该日进行制作视频的有关工作或第二被申请人安排的其他工作,故其主张该日加班缺乏事实依据,本委不予采纳。综上,根据《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)》(法释〔2020〕26号)第四十二条的规定,申请人应当就其主张的加班事实的存在承担举证责任。现申请人未能举证证明其2023年9月30日至10月28日期间存在

加班，应当承担不利后果，其主张上述时段周末加班费和法定节假日加班费缺乏事实依据，本委不予支持。

三、关于未签订书面劳动合同二倍工资问题。本委认为，**首先**，如前所述，申请人已与第一被申请人协商终止了双方的劳动合同，且达成不因原劳动合同的履行、解除追究任何补偿及赔偿责任的约定，故申请人主张2023年4月6日至2023年9月20日期间未订立书面劳动合同的二倍工资本委不予支持。**其次**，第二被申请人与申请人签订的《试用期劳动合同》仅约定试用期为2023年9月21日至2023年10月20日，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条的规定，该试用期不成立，2023年9月21日至2023年10月20日应当认定为双方的劳动合同期限。故申请人要求第二被申请人支付2023年9月21日至2023年10月20日期间未签订书面劳动合同的二倍工资缺乏事实和法律依据，本委不予支持。**再次**，申请人与第二被申请人在上述劳动合同期限届满后未续签劳动合同，申请人仍在第二被申请人处工作。但2023年10月21日至2023年11月3日未满一个月，故申请人要求第二被申请人支付其该期间未订立书面劳动合同的二倍工资于法无据，本委不予支持。

四、关于解除劳动合同的赔偿金问题。申请人主张其在第二被申请人处工作期间月均工资为8000元。第二被申请人主张申请人在职期间月均工资为2300元。本委认为，**首先**，第二被申请人2023年11月3日向申请人送达的《不予转正通知书》中列明其单

位对申请人“作出不予转正、并终止劳动关系”处理的原因不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的劳动合同终止的情形，属于违法终止劳动合同，应当根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定支付申请人违法终止劳动合同的赔偿金。其次申请人与第二被申请人签订的《试用期劳动合同》约定其月基本工资为2300元。申请人虽主张其在第二被申请人处工作期间月均工资为8000元，但并未举证予以证明，故本委不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应当支付申请人经济补偿2300元（2300/月×0.5个月×2倍）。

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、第四十四条、第四十六条、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》第五条，并参照《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）》（法释〔2020〕26号）第三十五条、第四十二条的规定，本委裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人2023年11月工资差额3.6元；

二、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人违法终止劳动合同的赔偿金2300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 马煜逵

二〇二四年一月十八日

书 记 员 张秀玲