

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〕1437号

申请人：蔡佳琪，女，汉族，2000年7月5日出生，住址：江西省南昌市。

委托代理人：潘美玲，女，广东国智律师事务所律师。

第一被申请人：广州众欣进出口贸易有限公司，住所：广州市海珠区鼎新路108号1701室。

法定代表人：马峰。

第二被申请人：广东新益创意科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路66号自编十三号6号铺。

法定代表人：马若蓝。

委托代理人：刘洁，女，该单位员工。

申请人蔡佳琪与第一被申请人广州众欣进出口贸易有限公司、第二被申请人广东新益创意科技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。申请人蔡佳琪及其委托代理人潘美玲和第二被申请人的委托代理人刘洁到庭参加庭审。第一被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

## 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月5日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第二被申请人于2023年11月20日至2023年12月29日期间存在劳动关系；二、第二被申请人支付申请人2023年12月1日至2023年12月31日期间工资5600元；三、第二被申请人支付申请人2023年12月1日至2023年12月31日工作日加班工资2715.51元；四、第二被申请人支付申请人2023年12月1日至2023年12月31日休息日加班工资1724.13元；五、第二被申请人支付申请人2023年11月20日至2023年11月30日工资差额502.45元；六、第二被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金5600元；七、第二被申请人向申请人出具解除劳动合同证明。

第一被申请人辩称：我单位与申请人不存在劳动关系，并非本案争议适格主体，不承担任何责任。

第二被申请人辩称：一、我单位已发放申请人2023年12月工资6282.41元，申请人再次主张该月工资并无事实依据。二、我单位与申请人就安排加班事宜协商一致，且已根据劳动合同约定的工资标准计算加班费，申请人主张的加班工资超过法律规定，没有事实依据。三、申请人工作质量不合格，经上级及同事多次提醒、返工后工作质量仍不合格且认错态度差，我单位根据《录用条件确认书》规定有权解除与其劳动关系，

且不支付任何补偿，并无违法之处，无需支付赔偿金。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人与第二被申请人确认以下事实：申请人于2023年11月20日入职第二被申请人处任设计助理，在职期间双方订立书面劳动合同，其最后工作至2023年12月29日。经查，第二被申请人提供《劳动合同》拟证明其与申请人签订劳动合同的事实；申请人提供的交易明细显示第二被申请人存在向其转账工资的行为。本委认为，依查明的证据显示，申请人与第二被申请人存在签订劳动合同的行为，即双方具有建立劳动关系的主观合意；加之第二被申请人亦存在向申请人支付工资的事实，由此可证明双方具有劳动关系项下的客观实质要件，彼此存在劳动关系的基本权利义务。据此，本委确认申请人与第二被申请人于2023年11月20日至2023年12月29日期间存在劳动关系。

二、关于2023年12月工资问题。经查，申请人每月基本工资4000元、岗位津贴1000元、出勤日餐补25元/天。第二被申请人提供的工资条显示12月工资餐补575元、社保代缴544.20元、加班补贴1451.61元，实发工资6282.41元。申请人确认已收到2023年12月工资6282.41元，且认可餐补575元，但主张不清楚具体工资构成，且社保代扣金额应为430.72元。本委认为，由于第二被申请人系作为代扣代缴相关费用的

用人单位，故其对代扣申请人 2023 年 12 月社会保险费金额应承担举证证明责任。现因申请人对工资条中载明的代扣数额不予认可，第二被申请人对此亦无提供相应证据予以证明，故其应承担举证不能的不利后果。因此，本委采信申请人主张的社会保险费金额。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，第二被申请人应支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 29 日期间工资 5144.28 元(4000 元+1000 元+575 元-430.72 元)。由于第二被申请人自认其向申请人支付的 2023 年 12 月工资中包含加班补贴 1451.61 元，故其向申请人支付的当月正常工作时间工资应为 4830.8 元(6282.41 元-1451.61 元)。综上，第二被申请人应支付申请人 2023 年 12 月工资差额 313.48 元(5144.28 元-4830.8 元)。

三、关于加班工资问题。申请人主张其 2023 年 12 月工作日加班 63 小时，休息日加班 3 天共 30 小时，在职期间需指纹考勤，故要求第二被申请人向其支付加班工资。第二被申请人对此辩称，申请人 2023 年 12 月共加班 72 小时，当中包括工作日加班和休息日加班时数，其已向申请人支付该月加班工资 1451.61 元，且双方签订的劳动合同约定加班工资计算基数为 4000 元。经查，双方订立的《劳动合同》约定正常工作时间工资标准为加班工资核算基数，转正工资为 4000 元/月。本委认为，依查明的事实可知，申请人在职期间需指纹考勤。由此表明，第二被申请人掌握申请人工作期间出勤与否以及出勤时数

的证据材料，即其对申请人加班与否及加班具体时长的待证事实清晰且对相关证据具有保管权利。根据义务责任相对应原则，第二被申请人理应对由其掌握且持有的相关加班事实材料履行证据义务，否则应承担举证不能的不利后果。现因第二被申请人未提供相反证据对申请人主张的事实予以反驳，故本委采信申请人主张的加班时数。另因双方约定的加班工资计算基数并不低于广州市最低工资标准，不违反法律强制性规定，遂本委对此予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，第二被申请人应支付申请人2023年12月工作日延时加班工资差额720.8元（ $4000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 63 \text{小时} \times 150\% - 1451.61 \text{元}$ ）、2023年休息日加班工资1379.31元（ $4000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 30 \text{小时} \times 200\%$ ）。

四、关于2023年11月工资差额问题。申请人主张其2023年11月工作日加班12小时，当月实发工资为2308.33元，故要求第二被申请人补发该月工资差额。经查，第二被申请人提供的工资条显示2023年11月加班12小时、餐补225元，实发2308.33元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条之规定，第二被申请人应支付申请人2023年11月工资2707.76元[ $(4000 \text{元} + 1000 \text{元}) \div 21.75 \text{天} \times 9 \text{天} + 25 \text{元} \times 9 \text{天} + 4000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 12 \text{小时} \times 150\%$ ]。因此，第二被申请人应支付申请人2023年11月工资差额399.43元（ $2707.76 \text{元} - 2308.33 \text{元}$ ）。

五、关于赔偿金问题。经查，第二被申请人提供的《试用期解除劳动合同通知书》显示其以申请人工作表现未能符合岗位要求为由解除双方劳动关系；《录用条件确认书》载明不符合录用条件包括“拒绝接受领导交办工作任务的或不能按质按量完成工作任务的”。另查，第二被申请人微信聊天记录拟证明申请人工作频繁出现错误，导致增加工作量，配合度低，严重影响生产进度。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除系因第二被申请人主动行使解除权而实现，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，第二被申请人对其作出的解除决定负举证责任。本案中，第二被申请人提供的微信聊天记录体现双方就工作内容的沟通过程，但申请人从事的设计相关的工作，设计本身即属于体现个人审美观、潮流方向、新型态势等主观范畴的工作，申请人作为独立的个体，其在工作中所提供的劳动以及完成的劳动成果，必然反映着其个人工作理念和经验习惯，此属常识，无需赘述。第二被申请人作为用人单位，要求属下员工按照自身要求完成劳动成果亦属当然，但由于双方均属具有独立意识的主体，若要求申请人完全理解并掌握被申请人的主观意愿则实为苛刻，亦不符合常理。因此，第二被申请人与申请人就工作内容进行沟通，属于工作过程中劳资双方正常交流的合理范畴，由此无法当然证明申请人工作能力不符合岗位要求的事实。第二被申请人提供的《录用条件确认书》虽载明录用标准和条

件，但其并无对未按质完成工作的情形进行量化标准的明确和规定，仅凭双方就工作内容存在的意见相左不足以有效证实申请人主观上存在未按质完成工作的故意，及客观上不能按质完成工作的事实，故该证据的内容无法直接得出申请人工作能力不符合岗位要求的结论；加之现有证据亦不能有效证明申请人拒不接受交办任务的情形。因此，在缺乏相应考核标准的情况下，无法将申请人的具体工作行为和工作成果进行量化的对比，从而无法得出申请人工作表现确实不能达到岗位要求的质化评价。综上，本委认为第二被申请人该解除行为依据不足，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，第二被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金7244.39元 $[(5144.28\text{元}+720.8\text{元}+1379.31\text{元})\times 0.5\text{个月}\times 2\text{倍}]$ 。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

六、关于解除劳动合同证明问题。本委认为，第二被申请人未举证证明已向申请人出具解除劳动关系证明，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，第二被申请人应依照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定向申请人出具解除劳动关系的证明。

### 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，

《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，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、确认申请人与第二被申请人于2023年11月20日至2023年12月29日期间存在劳动关系；

二、在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12月工资差额313.48元；

三、在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12月工作日延时加班工资差额720.8元；

四、在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年休息日加班工资1379.31元；

五、在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399.43元；

六、在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解除劳动关系赔偿金5600元；

七、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定向申请人出具解除劳动关系的证明。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年三月五日

书 记 员 刘轶博