

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〕1007 号

申请人：冯楚颖，女，汉族，1998 年 1 月 25 日出生，住址：广东省肇庆市高要区。

被申请人：广东合生信息科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2429 号首层自编 408 房。

法定代表人：吕修兰，女，该单位执行董事。

委托代理人：王良，女，该单位人力资源经理。

委托代理人：余巍巍，男，该单位法务主管。

申请人冯楚颖与被申请人广东合生信息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。申请人冯楚颖和被申请人的委托代理人王良、余巍巍到庭参加诉讼。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 12 月 18 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 2023 年 9 月 21 日至 2023 年 12 月 8 日工资 38250 元；二、确认申请人与被申请人 2023 年 9

月 21 日至 2023 年 12 月 8 日存在劳动关系；三、被申请人支付申请人 2023 年 9 月 21 日至 2023 年 11 月 30 日加班工资 5666.4 元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 17000 元。

被申请人辩称：一、我单位已支付申请人 2023 年 9 月至 2023 年 11 月的工资。二、我单位认可申请人关于确认劳动关系的仲裁请求。三、我单位对申请人关于加班工资的仲裁请求不予认可，申请人在职期间的工资已包含加班工资，故我单位不同意支付申请人加班工资。四、申请人主张的 17000 元赔偿金的第四项仲裁请求，我单位不予认可。首先，申请人自 2023 年 9 月 21 日入职以后，在职期间其违反了《劳动合同》和《试用期考核承诺书》等规章制度的约定，因此我单位作为用人单位有行使用工自主管理权的权限终止申请人的试用期以及解除其劳动关系并无需支付赔偿金。其次，申请人没有明确的计算标准和方式，该请求金额无法计算，应承担相应的不利责任，申请人在职期间的 2023 年 9 月和 12 月均为非满月，剔除掉不满月的月份，则其在职期间的平均工资为 15833.39 元/月。因此，我单位不同意此项请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认申请人于 2023 年 9 月 21 日入职，担任产品经理，实行大小周工作制，每天工

作8小时，申请人于2023年12月8日因被申请人向其发出《试用期终止通知书》而离职。申请人提供《劳动合同》、社会保险缴费记录、纳税记录等拟证明上述事实。被申请人确认上述证据的真实性，并确认其单位与申请人在2023年9月21日至2023年12月8日期间存在劳动关系。本委认为，申、被双方对双方存在劳动关系之事实及申请人的入职及离职时间不持异议。申请人已提供初步证据证明双方在此期间存在劳动关系之事实，且依查明证据可反映双方当事人确实有履行劳动关系项下的权利义务，故本委据此认定申请人与被申请人在2023年9月21日至2023年12月8日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人确认被申请人已支付其2023年9月至2023年11月期间的工资，但主张被申请人未支付其2023年12月1日至2023年12月8日期间的工资4150元。被申请人确认未支付申请人该期间的工资，并确认申请人主张的工资数额。本委认为，首先，依查明事实可知，被申请人已支付申请人2023年9月1日至2023年11月30日工资，其单位已履行该期间劳动报酬的支付义务，申请人关于支付2023年9月1日至2023年11月30日工资之主张，缺乏事实依据，本委不予支持。其次，被申请人确认未支付申请人2023年12月1日至2023年12月8日的工资并对申请人所主张的工资数额不持异议，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人2023年12月1日至2023年12月8日工资4150

元。

三、关于加班工资问题。申请人主张被申请人与其约定实行大小周工作制，每天工作 8 小时，该规定已超出了每周工作 40 小时的法律规定，故被申请人需支付其休息日加班工资。被申请人反驳称依据双方签署的劳动合同已约定申请人的工作时间为每天工作 8 小时，每周工作 5.5 天，且双方签署的《广东合生信息科技有限公司薪资确认单》载明申请人的工资构成里已经包含加班工资，故申请人每月收取的工资中已包含了加班费。被申请人提供的经申请人确认的《广东合生信息科技有限公司薪资确认单》载明薪资标准：基本工资 2300 元、加班工资 9262 元、保密费 100 元、绩效奖 4998 元、税前工资合计 16660 元，该薪资确认单落款处载有申请人签名及指纹捺印及被申请人名称的公章。申请人反驳称其在签署该薪资确认单时，曾提出异议。经查，申、被双方提供的《劳动合同》载明申请人工作时间与被申请人当庭主张相吻合。本委认为，首先，申、被双方已在劳动合同中约定申请人的工作时间，且申请人在职期间系按照双方约定提供劳动，由此表明，其已通过实际行动执行被申请人的工时制度。鉴于申请人未能提供证据证明其在职期间就工作时间向被申请人提出异议，据此，申请人对被申请人的工时制度系持知悉并接受的态度。其次，申请人主张其曾就双方签署的《广东合生信息科技有限公司薪资确认单》内容提出异议，但其未能提供证据对此加以佐证，其需对待证事实

承担举证不能的不利后果，故本委对申请人该项主张不予支持。因此，申请人应当知悉其每月的工资收入已包含加班工资。申请人未提供证据证明在领取工资时已就工资数额向被申请人提出异议，故根据申请人每月正常领取工资以及在职期间均系按照要求正常提供劳动的客观行为，可推定其主观上对每月的工资数额系予以认可。最后，申请人在职期间接受被申请人的安排，并正常提供劳动及领取相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数系相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。经核算，申请人每月的工资标准并未低于以广州市最低工资数额折算后的金额，故本委认为被申请人支付的工资数额并无违反劳动法律强制性规定，应属合法有效。因此，申请人主张的休息日加班工资缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

四、关于赔偿金问题。申、被双方确认申请人离职前月平均工资 15833.39 元。经查，申、被双方提供的《试用期终止通知书》载明因申请人未达到转正条件，被申请人决定于 2023 年 12 月 8 日与申请人终止试用期。被申请人解释称其单位系根据《试用期考核承诺书》载明“二、本人认可公司对新员工试用期间的考核管理，认可公司按照《新员工入职与试用期管理规定》中规定的新员工试用及转正的原则与标准对本人进行考

核……四、本人承诺在试用期间尽职尽责完成本职工作，按照上述认可的试用期考核原则、标准、维度指标努力工作，争取早日结束试用期转正。除前述规定外，本人具有下列情形之一的，视为在试用期内不符合录用条件，公司可以依法与其解除劳动合同，并不支付任何经济补偿：……(8)试用期内的工作表现或业务成果不符合岗位责任的要求的；(9)未完成公司分配的工作任务或工作指标的……”申请人确认其签署《试用期考核承诺书》，但主张被申请人未对其进行试用期考核。本委认为，申、被双方劳动合同的解除系基于被申请人行使解除权而解除，被申请人需对解除事由负有首要的举证证明责任。而被申请人在本案中仅提供证据证明其单位与申请人曾约定试用期考核及视为不符合录用条件等情形，但未能提供有效证据证明其单位曾对申请人进行考核，抑或存在告知申请人考核依据、流程及结果等事宜。因此，被申请人未能提供任何证据证明其单位关于申请人未达到转正条件之主张的客观性，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其单位对此应承担举证不能的不利后果，因此，本委认为其单位以此作为解除劳动合同的理由并不充分，其该解除行为应属违法。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，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金15833.39元（15833.39元×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》第六条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 9 月 21 日至 2023 年 12 月 8 日期间存在劳动关系;

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 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 8 日工资 4150 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合同赔偿金 15833.39 元;

四、驳回申请人其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年二月七日

书 记 员 李政辉