

# 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〕1248号

申请人：蔡嘉琪，男，汉族，1993年6月22日出生，住址：广东省江门市蓬江区。

委托代理人：陈玮玮，女，广东佰仕杰律师事务所律师。

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，该单位执行董事。

委托代理人：李芝林，男，该单位员工。

委托代理人：张芹苑，女，该单位员工。

申请人蔡嘉琪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。申请人蔡嘉琪及其委托代理人陈玮玮和被申请人的委托代理人李芝林到庭参加庭审。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12月25日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年9月19日至2023

年12月12日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年9月19日至2023年12月12日期间工资差额8910.33元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金16000元。

被申请人辩称：一、申请人2023年9月19日至2023年12月12日的工资已经发放。二、申请人因在试用期间被证明不符合录用条件，依据劳动合同法第39条规定，我单位无须支付经济补偿。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2023年9月19日入职，任前端开发工程师，于2023年12月12日因被申请人发出《试用期终止通知书》而解除劳动合同。申请人提供劳动合同书、薪资确认单、工资条、收入交易明细、社保截图、试用期终止通知书及离职证明拟证明上述事实。被申请人确认其单位与申请人在2023年9月19日至2023年12月12日期间存在劳动关系，并对上述证据的真实性予以认可。本委认为，首先，申请人与被申请人对双方之间存在劳动关系及申请人入职、离职日期不持异议，且申请人已提供证据证明申、被双方关系具有劳动关系中权利义务的客观表现，故本委认为申请人从事被申请人安排的有报酬的劳动，遂本委确认双方在2023年9月19日至2023年12月12日期间存在劳动关系。

二、关于解除劳动合同问题。申请人主张双方约定试用期

2个月,试用期期间为2023年9月19日至2023年11月18日,而被申请人于2023年12月12日以其试用期不通过并未达到转正条件为由而将其辞退。申请人提供《蔡嘉琪一试用期终止通知书》拟证明上述事实,该通知书内容与申请人当庭陈述相吻合。被申请人确认申请人关于试用期及解除原因之主张,但辩称曾告知申请人录用条件及对申请人进行过试用期考核,但现未能提供证据证明上述事实。本委认为,首先,申、被双方劳动合同的解除系因被申请人以申请人试用期未达到转正条件而解除。依查明事实可知,申请人于2023年11月18日已试用期届满,而被申请人未在申请人试用期满前以申请人不符合转正条件与申请人解除劳动合同。被申请人在本案中虽主张曾对申请人进行考核,但未提供证据证明该主张,故无法判定其单位进行考核的具体依据。结合被申请人在申请人试用期满后继续留用申请人,本委认为申请人于2023年11月19日起已通过试用期,而被申请人在申请人试用期满后以申请人不符合录用条件解除双方劳动合同,缺乏事实依据及法律依据。因此,被申请人据此解除与申请人劳动合同的原因依据不足,其单位的解除行为应属违法。

三、关于工资问题。申请人主张其试用期工资15000元/月,包含基本工资14700元/月加餐费补助300元/月,转正后工资16000元/月,被申请人从未向其发放过餐费补助300元,而其签订《薪资确认单》时,被申请人告知其需在工资中扣除

餐费补助 300 元，并告知如未在被申请人饭堂用餐就无需扣除该餐费，虽其曾前往被申请人饭堂用餐，但并非每天前往，故被申请人扣除其餐费 300 元/月不合理。被申请人主张申请人试用期工资 14700 元/月，该薪资非固定工资，包含加班工资及绩效工资，确认关于申请人所述餐费不吃不扣之主张，而因申请人已在其单位饭堂用餐，故申请人需支付该餐费。申请人提供经被申请人确认的《薪资确认单》载明申请人试用期税前工资合计 14700 元，转正工资税前 15880 元，“员工签字、盖手指模”处载有申请人签名及捺印。庭审中，申请人主张被申请人已足额支付其 2023 年 9 月 19 日至 2023 年 9 月 30 日期间工资，确认收到被申请人向其支付 2023 年 10 月工资 13553.25 元、2023 年 11 月工资 13869.42 元及 2023 年 12 月工资 4861.57 元，但上述金额均不足额。经查，申、被双方确认申请人每天工作 8 小时，大小周工作制，每月前两周均为双休，后两周或三周为单休，申请人最后工作至 2023 年 12 月 12 日，被申请人未为申请人缴纳住房公积金，但缴纳社会保险费至 2023 年 11 月，社会保险个人缴费部分均为 540 元/月，申请人 2023 年 10 月及 2023 年 11 月个人所得税缴纳金额分别为 157.87 元、274.78 元，申请人 2023 年 11 月全勤，出勤天数 24 天，每月约定需在工资中扣除互助基金 10 元。另查，申请人主张其 2023 年 10 月 6 日（周五）至 2023 年 10 月 7 日（周六）、2023 年 10 月 14 日（周六）、2023 年 10 月 21 日（周六）、2023 年 10 月 28 日（周六）、

2023年11月11日(周六)、2023年11月18日(周六)、2023年11月25日(周六)均有上班。被申请人代理人当庭主张其不清楚申请人周六上班的时间,但申请人存在2023年10月请事假0.5天,且申请人2023年12月12日下午并未达到下班时间已下班。申请人反驳称其在2023年10月未请事假,且2023年12月12日下午亦系在下班后才离开,故其2023年10月1日至2023年12月12日期间均为全勤。本委认为,首先,申请人虽主张其工资标准为15000元/月,转正后工资16000元/月,但其提供的证据所呈现的事实与其当庭主张不符,且结合其当庭自述可知,双方曾就餐费扣除的标准及前提条件进行相应约定,而申请人未能提供证据证明其曾就《薪资确认单》提出异议,其需对待证事实承担举证不能的不利后果,故本委认为申请人关于工资标准之主张缺乏事实依据,遂本委对此不予支持。其次,被申请人作为掌握申请人考勤情况的用人单位,其需承担举证证明申请人在职期间考勤情况之义务,而被申请人现未提供证据对申请人主张的考勤情况加以反驳,故其单位需承担举证不能的不利后果,本委对申请人关于考勤情况之主张予以采纳。因此,依据当庭查明事实及《中华人民共和国劳动法》第五十条规定,被申请人需支付申请人2023年10月1日至2023年10月31日工资差额2865.09元 $[14700\text{元}\div 25.75\text{天}\times(22\text{天}+4\text{天}\times 200\%)-540\text{元}-157.87\text{元}-13553.25\text{元}-10\text{元}]$ ;被申请人需支付申请人2023年11月1日至2023年11月30日工资差

额 1794.34 元 $[14700 \text{ 元} \div 25.75 \text{ 天} \times (13 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) + 15880 \text{ 元} \div 25.75 \text{ 天} \times (9 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\%) - 540 \text{ 元} - 274.78 \text{ 元} - 13869.42 \text{ 元} - 10 \text{ 元}]$ ；被申请人需支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 12 日工资差额 62.02 元 $(15880 \text{ 元} \div 25.75 \text{ 天} \times 8 \text{ 天} - 4861.57 \text{ 元} - 10 \text{ 元})$ 。综上，被申请人应支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 12 月 12 日期间工资差额 4721.45 元 $(2865.09 \text{ 元} + 1794.34 \text{ 元} + 62.02 \text{ 元})$ 。

四、关于赔偿金问题。申请人主张其离职前月平均工资为 16000 元。被申请人主张申请人前月平均工资为 14505.96 元。本委认为，如前所述，本委已认定被申请人与申请人解除劳动合同的行为应属违法，故根据《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 16797.38 元 $[(13553.25 \text{ 元} + 2865.09 \text{ 元} + 157.87 \text{ 元} + 13869.42 \text{ 元} + 274.78 \text{ 元} + 1794.34 \text{ 元} + 540 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月}) \div 2 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}]$ 。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。

### 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 19 日至 2023 年 12 月 12 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 10 月 1 日至 2023 年 12 月 12 日期间工资差额 4721.45 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关系赔偿金 16000 元。

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

二〇二四年三月七日

书 记 员 李慧娜