

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〕1249号

申请人：陈松，男，汉族，1993年9月2日出生，住址：江西省抚州市。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

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。

申请人陈松与被申请人广东合生信息科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈松及其委托代理人陈玉玲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28日向本委申请仲裁及2024年2月21日向本委申请变更仲裁请求，最终提出如下仲裁请求：一、

被申请人支付申请人 2023 年 10 月 10 日至 2023 年 12 月 19 日工资 7102.98 元；二、被申请人支付申请人解除劳动关系赔偿金 20500 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 10 日至 2023 年 12 月 19 日加班工资 10426.72 元。

被申请人辩称：一、申请人 2023 年 10 月 10 日至 2023 年 12 月 19 日工资已发放；二、申请人所主张的加班工资已发放给申请人，详见申请人提交的薪资确认单；三、申请人是因在试用期期间被证明不符合录用条件，依据劳动合同法第 39 条规定无须支付经济补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2023 年 10 月 10 日入职被申请人处，任高级前端开发工程师岗位，试用期工资 20500 元/月，转正工资 21100 元/月，实行大小周工作制，每天工作 8 小时，其分别在 2023 年 10 月 14 日、2023 年 10 月 21 日、2023 年 10 月 28 日、2023 年 11 月 11 日、2023 年 11 月 18 日、2023 年 11 月 25 日、2023 年 12 月 16 日，一共七个周六上班，其于 2023 年 12 月 19 日因被申请人发出《试用期终止通知书》而解除劳动合同。被申请人确认申请人主张的入职时间、离职时间及实行大小周工作制，但主张不清楚申请人具体考勤情况。被申请人另主张申请人的工资标准应当按照双方签订的《综合收入确认单（非商务版）》载明的内容为准。被申请人提供的《综合收入

确认单（非商务版）》载述申请人该岗位初始成本为 20500 元，该成本包含被申请人的基本工资、加班工资、住房公积金及社会保险单位部分、调动补贴、误餐补贴、差旅补贴等，申请人基本工资为 2300 元，加班工资 2471.13 元，调动补贴 500 元；误餐补贴按照 40 元/天计算，再乘以当月的工作评价系数，误餐补贴上限额度为 960 元；差旅津贴按照 180 元/天，再乘以当月的工作评价系数，差旅津贴上限额度为 4320 元；加班工资包含正常工作日加班工资（按照每天 3 小时计）、休息日加班费（按每月 4 天计）以及假日加班费（11 天法定假日，按 12 个月平均发放）；工作评价系数需按照申请人的工作表现进行考核评价，落款处载有申请人签名及日期为 2023 年 10 月 10 日。申请人确认其曾填写过该表格，但主张被申请人向其发放《录用通知书》曾约定试用期工资 20500 元/月，并主张被申请人从未向其发放过工资条，且发放入职后第一次工资的时间亦在其离职后，故无法知悉其每月发放工资数额。申请人另主张其在开庭前收到被申请人向其支付工资数额合计为 42648 元（13273 元+17815.46 元+11559.08 元），并主张 2023 年 10 月工作 18 天，2023 年 11 月全勤，2023 年 12 月工作 14 天，2023 年 10 月至 2023 年 12 月社会保险个人缴纳部分金额为 1622.4 元（540.8 元×3 个月），2023 年 10 月至 2023 年 12 月个人所得税金额为 701.84 元（101.71 元+396.81 元+203.32 元），2023 年 10 月至 2023 年 12 月工会费 15 元（5 元×3 个月），2023 年 10 月至 2023 年 12 月互助基金 30 元（10

元×3个月)。申请人提供经被申请人确认的《录用通知书》载述试用期3个月,试用期工资(税前)20500元/月(此数额不是薪资,是公司的用工成本,具体薪资结构以入职后签署的确认单为准),转正后工资(税前)21000元/月(此数额不是薪资,是公司的用工成本,具体薪资结构以入职后签署的确认单为准),正式工作时期的综合收入以入职时签署的《综合收入确认单》为准;申请人提供经被申请人确认的《录取通知书》邮件截图显示,申请人试用期三个月,试用期工资(税前)20500元/月,转正后工资(税前)21000元/月,该邮件附件为《录用通知书-陈松》。另查,被申请人提供的工资明细表显示,申请人2023年10月至2023年12月基本工资分别为1656元、2300元、1400元,还有加班工资、调动补贴、其他补贴、岗位津贴等,上述工资构成每月金额均不固定,2023年10月至2023年12月应发工资分别为13930.97元、18768.07元、11777.40元,工资条并未载有申请人签名。申请人对上述工资条中载明的数额均不予认可。本委认为,首先,申、被双方对申请人月工资标准存在争议,但根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定,被申请人对申请人月工资标准负有举证责任。庭审中,被申请人虽提供其单位制作的工资明细表拟证明申请人的工作构成,但申请人对该工资明细表中构成部分不予认可,且被申请人并未提供相应的证据证明该工资构成的依据,故其仅凭自身主张无法有效证明本案的待证事实,根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定,被

申请人对此应承担举证不能的不利后果，遂本委不采纳被申请人关于工资标准之主张。其次，被申请人在与申请人建立劳动关系时，必然存在约定工资标准之情形，虽被申请人提供《综合收入确认单（非商务版）》拟证明与申请人约定的工资标准，但其单位向申请人发放的工资数额与《综合收入确认单（非商务版）》载明的工资数额不符，且《综合收入确认单（非商务版）》载明的工资标准远远低于申请人提供的《录取通知书》邮件截图及该邮件附件中《录用通知书》载明的工资标准，此不符合大众认知的一般用工常识。被申请人系作为核发劳动者工资待遇的用人单位，其单位具有制定申请人工资标准及构成的主动权及决定权，而其单位向申请人发出的四份文件载明工资标准均具有差异，其单位应承担相应的举证说明义务，否则应承担由此而产生的举证不能不利后果。因此，鉴于被申请人未能提供充分证据证明其单位向申请人发放工资合理性，故无法由现有证据判断被申请人与申请人约定的工资标准，基于有利于保护劳动者合法权益原则，本委采纳申请人关于工资标准之主张。最后，被申请人作为掌握申请人考勤记录的用人单位，其单位需对申请人的考勤情况承担首要的举证责任，现被申请人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。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人支付申请人2023年10月10日至2023年12月19日工资差额4939.07元 $[20500 \text{元} \div 25.75 \text{天} \times (16 \text{天} + 3 \text{天} \times 200\%) + 20500 \text{元} + 20500 \text{元}$

÷25.75天×(13天+1天×200%)-1622.4元-701.84元-15元-30元-42648元]。

二、关于赔偿金问题。申、被双方确认被申请人于2023年12月19日向申请人发出《试用期终止通知书》，以申请人未达到转正条件为由辞退。被申请人主张其单位曾告知申请人需进行试用期考核，并对申请人进行过试用期考核。申请人否认被申请人关于试用期考核之事实。在庭审中，申请人主张其离职前月平均工资20500元。被申请人主张申请人离职前月平均工资18768.07元。本委认为，首先，试用期系用人单位招聘劳动者后，通过实际工作考核劳动者的阶段，但该考核需建立在用人单位提前明确告知劳动者该岗位的录用条件、岗位要求、考核依据、考核标准，同时，用人单位需对劳动者试用期间进行考核，从而证明劳动者存在不符合该任职或录用条件的事实。在本案中，被申请人虽当庭主张曾为申请人进行试用期考核，但其单位未能提供有效的证据证明对申请人进行过考核，及告知申请人考核依据、考核标准，被申请人需承担举证不能的不利后果。本委认定被申请人据以解除双方劳动合同的理由依据不足，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，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金20500元（20500元×0.5个月×2倍）。

三、关于加班工资问题。申请人主张被申请人曾要求其加班，被申请人的管理人员曾在微信中亦告知19时30分后均系加

班，故被申请人需支付其 59 小时延长工作时间加班工资。申请人提供考勤记录及加班审批记录拟证明上述事实，其中考勤统计表显示申请人 2023 年 10 月加班小时数为 21.07 小时，2023 年 11 月加班小时为 1.02 小时，2023 年 12 月加班小时数为 0 小时。被申请人对考勤记录的真实性予以认可，但对申请人所主张的加班情况不予认可，因其单位规定加班需提供加班申请，而非仅查看下班时间，并主张即便要计算加班工资应该按照 2300 元作为计算加班工资的基数。申请人反驳称其提供的加班记录均予以审批通过。本委认为，首先，申请人已提供被申请人考勤系统中载明的加班统计时间拟证明其曾被安排加班的事实，而被申请人作为掌握考勤系统设定权限的用人单位，其单位具有设置考勤系统相关规则及规定的主动权，其单位如不认可系统统计的加班时间，应当提供证据对此加以反驳，但现未有有效证据可证明申请人提供的证据真实性存疑，故本委采纳申请人提供的考勤系统所载明的加班时长。而申请人当庭主张其加班 59 小时，此主张与其自身提供的证据不符，其未能提供证据证明其自身主张，故本委对申请人关于加班时长之主张不予采纳，遂采纳申请人提供考勤系统截图中所记载的加班时长。其次，如前所述，被申请人虽提供《综合收入确认单（非商务版）》拟证明申请人的工资架构，但其因其单位提供的多份证据所呈现的工资标准均不一致，且根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对申请人工资支付应负举证责任，故被申请人在本案中未提供有效证据证

明双方曾就工资架构及加班工资计算进行约定,故其对该待证事实应承担举证不能的不利后果,遂本委采纳申请人关于加班工资计算基数之主张。因此,根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定,被申请人应支付申请人延长工作时间加班工资3297.42元 $[20500\text{元}\div 25.75\text{天}\div 8\text{小时}\times(21.07\text{小时}+1.02\text{小时})\times 150\%]$ 。

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、第八十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《广东省工资支付条例》第四十八条之规定,本委裁决如下:

一、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10日至2023年12月19日工资差额4939.07元;

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违法解除劳动关系赔偿金20500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延长工作时间加班工资3297.42元。

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 陈隽英

二〇二四年三月七日

书 记 员 李慧娜