

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〕1512 号

申请人：刘锦浪，女，汉族，1998 年 6 月 19 日出生，住址：广东省雷州市。

被申请人：广州维伊医疗美容门诊部有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南 125 号 101-104、201-205 房。

法定代表人：蔡伊娜，女，该单位医疗院长。

委托代理人：刘会婷，女，该单位人事总监。

委托代理人：王萍萍，女，该单位人事总监。

申请人刘锦浪与被申请人广州维伊医疗美容门诊部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。申请人刘锦浪和被申请人的委托代理人王萍萍到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 9 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 10 月 30 日至 2024 年 1 月 4 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人代通知金

10000 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 30 日至 2023 年 11 月 1 日试工工资 1217.9 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日工资 10000 元；五、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 4 日工资 1538.5 元；六、被申请人支付本人 2024 年 1 月 1 日当日国家节假日 3 倍工资金额 1153.8 元；七、被申请人支付申请人违法解除劳动关系经济补偿 10000 元。

被申请人辩称：申请人自 2023 年 11 月 2 日起入职我单位，直至 2024 年 1 月 4 日，因申请人在职期间被证明不符合录用条件，对完成我单位的工作任务造成严重影响，经我单位多次提出并作出警告，拒不改正，我单位才与申请人解除劳动合同。鉴于此申请人的请求没有事实和法律依据。一、关于第一项仲裁请求，我单位不予认可，依据劳动合同载明申请人的入职时间为 2023 年 11 月 2 日，并非 2023 年 10 月 30 日，因此双方存在劳动关系的期间应为 2023 年 11 月 2 日至 2024 年 1 月 4 日。二、对于第二项仲裁请求，我单位请求依法予以驳回。根据《劳动合同法》规定，用人单位有证据证明劳动者在试用期期间被证明不符合录用条件的，可以解除劳动合同。申请人在工作期间已经严重违反公司制度，经我单位多次提出后拒不改正，并且多次不及时回复客户信息，因此我单位依法解除与申请人之间的劳动合同并无不当，无需向申请人支付代通金。三、对于第三、第四、第五、第六项仲裁请求，我单位认为应当予以驳回。

申请人在职期间的工资，我单位已经足额及时发放，我单位并未拖欠申请人的工资，并且申请人在收到工资后并未提出异议，并对工资发放金额予以确认，其再次要求我单位支付工资的请求毫无依据。四、对于第七项仲裁请求，我单位认为应当予以驳回，我单位无需向申请人支付经济补偿金。一是申请人还在约定的试用期内，申请人在入职时明确知悉该岗位具有严格的考核制度，公司具有相应的考核标准，申请人对此制度并无异议。二是申请人入职时有学习《广州维伊医疗美容门诊有限公司管理制度》，其中第五条，我们倡导自律中有明确规定：我们的企业文化“尊重强者，不养闲人”，对不同类别之违纪事情有不同的纪律处分措施，具体如下：第一条：但凡口头警告两次即为一个书面警告：两次书面警告，视为严重违反公司管理规章制度，公司有权依据《中华人民共和国劳动法》第三十九条规定即时解除劳动合同，不作任何的经济补偿或赔偿。申请人在2023年12月10日互动量未达标，我单位发放第一次违纪警告通知书：员工在2023年12月25日又发生违纪行为：多次违纪不及时回复工作信息等行为，我单位再次出具违纪警告通知书。两次违纪通知书已符合即时解除劳动合同的相关条件。三、《中华人民共和国劳动法》明确规定了劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的或者对完成本单位的工作任务造成严重影响，经用人单位提出，拒不改正，用人单位可以解除合同。四、除此之外，我单位与申请人之间的劳动合同明确约定，申请人的工资

待遇为 2300 元/月，申请人主张我单位支付 10000 元的经济补偿金既无事实依据也无法律依据，应当依法予以驳回。综上所述，申请人的请求毫无事实依据及法律依据，请求贵委依法驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2023 年 10 月 30 日入职被申请人处，担任网店销售，被申请人告知其需试工 3 天，于 2023 年 11 月 2 日才与其签订劳动合同，被申请人亦未发放其 2023 年 10 月 30 日至 2023 年 11 月 2 日期间的工资，当时其询问被申请人的人事人员，人事人员告知将在下月进行发放，但实际并未发放，最后工作至 2024 年 1 月 4 日，因被申请人向其发放解除劳动合同通知书而离职。申请人提供其与被申请人人事人员的录音证明其曾向被申请人人事部人员核实过三天的试工期，该录音载述有一位女性询问申请人的入职时间是否为 2023 年 11 月 2 日，申请人告知应该是 2023 年 10 月 30 日，因有试工 3 天，对方未否认仅重复申请人的话并询问是否曾试工 3 天，并告知申请人其自身系今天刚入职对其不熟悉，故想和申请人就试用期期间的情况进行聊天。被申请人不认可申请人提供录音拟证明的内容，其主张申请人的入职日期为 2023 年 11 月 2 日，双方并于当天签署劳动合同，其单位并未要求其在 2023 年 10 月 30 日起提供劳动，但确认其单位于 2024

年1月4日向申请人发出解除劳动合同通知书。经查，申请人提供经被申请人确认的考勤记录载明申请人自2023年11月2日起存在考勤记录；申请人提供经被申请人确认的劳动合同载明合同期限为2023年11月2日至2026年11月1日，落款处载有申请人签名及指纹捺印；申请人提供的钉钉系统显示申请人的入职时间为2023年11月2日。本委认为，根据庭审查明的事实可知，申、被双方具备建立劳动关系的主体资格，且申请人存在为被申请人从事具有劳动报酬的工作，被申请人对申请人存在为其单位提供劳动的事实不持异议，但申、被双方对申请人的入职时间存在争议。申请人虽提供录音拟证明其入职时间，但人事人员在录音中的表述更倾向于询问了解申请人的入职情况，而非确认申请人的入职时间，故申请人以此作为其入职时间的依据，缺乏有效的证明力，不足以证明其主张的入职时间。加之，根据双方签署的劳动合同、申请人提供的考勤情况及系统截图均未能证明其主张的入职时间，故本委认为申请人作为本项仲裁请求的申诉主体，其需承担首要的举证责任，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人关于入职时间之主张不予采纳。综上，本委确认申、被双方于2023年11月2日至2024年1月4日期间存在劳动关系，对申请人关于2023年10月30日至2023年11月1日期间存在劳动关系的仲裁请求不予支持。

一、关于2023年10月30日至2023年11月1日工资问题。本委认为，如前所述，本委已认定申请人的入职时间为2023年11月2日，即申请人未能提供有效证据证明其曾于2023年10月30日至2023年11月1日期间按被申请人要求提供劳动，故其要求被申请人支付劳动报酬，不符合履行劳动义务和领取劳动报酬权利的对等原则。故申请人该项仲裁请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

二、关于2023年12月及2024年1月工资问题。申请人主张其每周工作6天，每天工作8小时，每月工资标准为10000元，被申请人未为其缴纳在职期间的社会保险费及住房公积金，被申请人仅于2024年1月向其支付2606.86元及656.9元，但该金额未足额支付其2023年12月1日至2024年1月4日期间的工资，故需支付其工资差额。申请人另主张其2023年12月1日至2023年12月31日期间全勤，其2024年1月1日至2024年1月4日均有上班，其提供考勤记录拟证明上述事实，该考勤记录显示，其2023年12月1日至2023年12月31日出勤29天，2024年1月1日至2024年1月4日出勤天数4天。被申请人确认申请人每周工作6天及申请人提供的考勤记录，确认申请人在2024年1月1日至2024年1月4日均有上班，但主张申请人的工资标准应为工资2300元/月，另有其他补贴，由于其单位发现预发经济补偿或者补贴还是会产生不必要的劳动纠纷，故其单位自2023年12月起取消申请人预发的经济补

偿及补贴，并以基本工资及加班工资作为工资标准发放。被申请人提供工资条拟证明上述事实，2023年11月工资条显示申请人基本工资2300元，加班工资2015.8元，高温津贴300元，未买社会保险补贴1156.03元，未缴纳公积金补贴115元，预发经济补偿金1000元，“其他”3093.47元，扣个人所得税140元，合计9526.67元，签领处载有申请人签名；2023年12月工资条显示申请人基本工资2300元，加班工资416.38元，合计工资2606.86元，2024年1月工资条显示申请人基本工资2300元，加班工资356.9元，合计工资656.90元。申请人确认其签收了2023年11月工资条，但不确认被申请人提供的2023年12月至2024年1月的工资条，因其在职期间仅收到2023年11月的工资条，未收到2023年12月至2024年1月的工资条。本委认为，申、被双方对申请人月工资标准存在争议，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资构成，但被申请人提供的2023年11月工资条与其单位提供的2023年12月及2024年1月的工资条的数额具有较大的距离，且其单位未提供证据证明其单位曾就申请人2023年12月及2024年1月的工资大幅度降低作出协商或约定。因此，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，现被申请人未能提供有效证据证明其单位与申请人约定的工资标准，其单位需承担待证事实举证不能的不利后果。加之，被申请人提供的2023年11月工资条中的工资

数额与申请人所主张的工资标准数额相近，故本委认为申请人所主张的工资标准具有一定合理性及客观性，遂本委认可申请人关于工资标准之主张。因此，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12月1日至2023年12月31日工资差额7393.14元(10000元-2606.86元);2024年1月1日至2023年1月4日工资差额687.64元 $[10000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 4 \text{ 天} - 656.9 \text{ 元}]$ 。

三、关于2024年1月1日加班工资问题。被申请人确认申请人于2024年1月1日上班，但主张已支付其加班工资，且加班工资应当按照2300元的工资标准计算。经查，被申请人提供2023年11月工资条的下方载有“注意事项”，该注意事项载有“劳动者知情同意仅以基本工资计算加班费及其他费用”。本委认为，申、被双方对申请人于2024年1月1日加班之事实不持异议，但对于被申请人是否已支付当日的加班工资存在争议。本委对此分析如下：首先，如前所述，被申请人作为核算员工工资的用人单位，其单位需承担申请人工资支付的首要举证责任。现被申请人主张其单位已支付申请人加班工资，但其单位提供的2024年1月工资条并未载有申请人签名，无法证明其单位对工资条的工资数额履行解释说明的义务，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委不采纳被申请人关于已支付申请人加班工资之主张。其次，申请人已签收了2023年11月的工资条，其未能提供证据证明其在职期间对工资数额提出异议，

其应当知悉该工资条数额及工资条中载明的注意事项，据此可推断申、被双方就加班工资基数作出了相应的约定，故本委采纳被申请人关于加班工资基数之主张。综上，《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，被申请人支付申请人2024年1月1日法定节假日加班工资317.24元（ $2300\text{元} \div 21.75\text{天} \times 1\text{天} \times 300\%$ ）。

四、关于赔偿金问题。经查，申请人提供的《劳动合同解除通知书》载述，因申请人存在“在试用期被证明不符合录用条件的”及“员工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成公司的工作任务造成严重影响，或者经公司提出，拒不改正的”原因，被申请人于2024年1月4日与申请人解除劳动合同。被申请人解释称其单位人事人员只把其中一节内容写在该通知书上，实际解除理由系因申请人违反其单位规章制度中“被警告两次，属于严重违反规章制度，解除劳动合同”，申请人系知悉该规章制度的内容并规章制度签名确认。被申请人提供《员工违纪警告通知书》《员工违纪警告通知书》拟证明上述事实。申请人主张其不认可两份警告通知书的内容。在庭审中，申请人主张其离职前月平均工资为10000元。被申请人主张应当按照实际发放的工资数额为准。另查，申请人提供经被申请人确认的银行交易记录显示被申请人于2023年12月15日向申请人发放款项9526.67元，该款项的“银行摘要”为“2023年11月实发合计”。本委认为，申、被双方劳动关系的解除，系因被申

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，被申请人对其作出的解除决定负有举证责任。被申请人虽主张其单位解除申请人系基于申请人被警告两次之事实，该情形属于严重违反规章制度，但现有证据无法证明被申请人当时行使解除权的原因如被申请人所述。由于解除权属于形成权，故该权利的实现应以一方当事人向对方当事人送达明确的解除意思表示为基础，即双方劳动合同的解除原因，理应以被申请人在上述通知书中所载明的理由为准，故本委对于被申请人当庭关于解除申请人系基于被警告两次而解除之主张不予采纳。鉴于被申请人并未提供充分有效的证据证明申请人存在《劳动合同解除通知书》载明的情形，故其解除与申请人劳动关系的理由并不充分。综上，本委认为被申请人据以解除与申请人劳动合同的原因依据不足，其作出的解除决定应属违法。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合同赔偿金 9763.34 元 [（9526.67 元+10000 元）÷2 个月×0.5 个月×2 倍]。

五、关于代通知金问题。依前所述，本委已认定被申请人存在违法解除与申请人劳动合同之情形，故双方劳动合同的解除事由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形。因此，申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

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，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、确认申请人与被申请人自 2023 年 11 月 2 日至 2024 年 1 月 4 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 31 日工资差额 7393.14 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 2024 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 4 日工资差额 687.64 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2024 年 1 月 1 日法定节假日加班工资 317.24 元；

五、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 9763.34 元；

六、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年三月二十二日

书 记 员 李政辉