

# 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〕2361号

申请人：黄带，女，壮族，2002年12月7日出生，住址：南宁市良庆区。

被申请人：趣致酒店管理广东有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1020号4410房。

法定代表人：郑天威，该单位总经理。

委托代理人：周秀妹，女，该单位员工。

委托代理人：柯丽云，女，该单位员工。

申请人黄带与被申请人趣致酒店管理广东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。申请人黄带和被申请人的委托代理人周秀妹、柯丽云到庭参加庭审。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3月8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违法解除劳动关系赔偿金3166.67元；二、被申请人支付申请人代通知金3500元；三、

被申请人支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日工资差额 431.81 元。

被申请人辩称：我单位不同意支付申请人赔偿金。一、因申请人在工作期间存在财务数目核对失误，存在大量账单漏核对的情形，导致我单位仍有 6.5 万元的账款至今仍未收回。二、申请人对待店长的报销明细不认真对待，亦未及时跟进报销工作，直至店长找财务主管对接报销事宜。三、申请人主要负责店铺财务，因申请人核算不到位，导致我单位损失，但申请人仍未意识到此属于其个人问题，对财务核算内容并未全部上报至我单位，故申请人在工作期间的态度十分恶劣。四、申请人不服从我单位的工作安排，存在旷工未打卡的行为。五、申请人的上级在 2024 年 2 月 20 日当天已口头与申请人沟通关于其不服从工作安排及未处理好店铺工作事宜，认为申请人不适合财务岗位的工作，已提前 10 天口头通知申请人进行工作交接。六、我单位已通过腾讯会议向申请人明确了财务的工作职责及任务。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于解除劳动合同问题。申请人主张其于 2023 年 11 月 17 日入职被申请人处，任财务助理，每周工作 6 天，每天工作 8 小时，试用期工资为 3000 元/月，转正后工资为 3500 元/月，被申请人于 2024 年 3 月 1 日发出《未通过试用期证明》解

除双方劳动关系。被申请人确认申请人的入职时间、岗位、工作时间及试用期的工资标准，但不确认申请人转正后的工资标准，主张其单位并未向申请人约定转正后工资。经查，申请人提供经被申请人确认的《劳动合同》载明劳动合同期限为2023年11月27日至2024年11月26日，试用期2个月，试用期为自2023年11月27日起至2024年1月27日止；申请人提供经被申请人确认的《未通过试用期证明》载明，因申请人试用期内无法按照被申请人要求既定任务，缺乏独立工作的能力，不接受因工作需求出差的要求，申请人能力不符合工作需要，故其单位决定不予申请人通过试用期，落款日期为2024年3月1日，落款处盖有被申请人字样公章。被申请人确认其单位向申请人发送该证明。在庭审中，被申请人确认双方约定申请人的试用期截止日为2024年1月27日，但当时处于年末且即将春节假期，故其单位未及时与申请人进行试用期考核。申请人反驳称，其2024年1月有部分工资系按照转正后工资标准进行计算，当时亦系经得被申请人代理人柯丽云的批准才予以发放。被申请人确认其单位多发申请人2024年1月工资90多元，但并非转正后的工资差额，系属于出差补助。申请人否认该差额为出差补助。申请人提供其与被申请人员工微信聊天记录拟证明上述事实。该聊天记录显示，微信用户“趣致酒店公司-财务助理-韦淇”于2024年2月29日询问申请人，“你上个月的工资不是有几天是按转正工资算么”，申请人回复“是的”“那

时候我回去过年之前不是在办公室问她嘛”，对方回复“嗯”；微信用户“趣致酒店公司-财务助理-杨清文”于2024年3月7日询问申请人，“那我现在按转正给你算哦”。被申请人确认上述聊天记录的真实性，但解释称其单位系因欲与申请人解除劳动合同，故同意支付申请人转正工资差额作为补偿，但申请人并未同意该方案，其单位仍按照3000元/月的工资标准计算申请人2024年2月工资。本委认为，首先，申、被双方对申请人试用期截止的日期不持异议，但双方对申请人是否已通过试用期及转正后的工资数额存在争议。结合申请人提供的微信聊天记录的内容可知，被申请人系在知悉申请人转正工资数额的前提下与申请人确认工资数额。因被申请人向申请人发放转正工资的前提为申请人已通过试用期，据此，申请人已于2024年1月27日通过试用期具有高度可能性。其次，被申请人虽主张向申请人发放2024年1月多发放的工资数额属于出差补助。但鉴于申请人对此项主张不予认可的情况下，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对劳动者工资发放情况负有举证责任，被申请人未提供证据证明申请人2024年1月发放工资数额的构成及工资计算依据，其单位需承担举证不能不利后果，本委对被申请人该项主张不予采纳，遂本委认定被申请人2024年1月多发的工资数额应为申请人试用期满后的转正工资差额。加之，结合被申请人在申请人试用期满后继续留用申请人，被申请人在行为上已作出同意申请人于2024年1

月 27 日起通过试用期的意思表示。现被申请人在申请人试用期满后以申请人不符合录用条件为由解除双方劳动合同，缺乏事实依据及法律依据，故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。

二、关于工资问题。申、被双方确认被申请人未为申请人缴纳社会保险及住房公积金。申请人主张其仅收到被申请人发放的 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日工资 2744.43 元，该金额未按照其转正工资标准计算，故被申请人需支付其 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日工资差额。被申请人确认其单位向申请人发放 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日工资 2744.43 元，但主张该金额已足额支付申请人该期间的工资。被申请人另主张申请人在 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日期间缺勤 3.5 天，其中 3 天事假，0.5 天系申请人于 2024 年 2 月 20 日上午在中山市出差，未经其单位批准自行返回，且申请人当天下午并未返岗。申请人确认其曾于 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日请事假合计 3 天，其于 2024 年 2 月 20 日上午从中山市出差返回广州后未前往被申请人处上班，虽被申请人并未批准其在家办公，但其确实存在在家继续提供劳动之事实。本委认为，首先，申请人虽主张其于 2024 年 2 月 20 日下午在家办公，但亦未能提供有效证据证明其向被申请人提供劳动，其需承担举证不能的不利后果。因此，申请人未能举证证明其存在有效出勤，即其无正当理由未到岗的情形下，再要求被申请人支付

其 2024 年 2 月 20 日下午的出勤工资，此不符合履行劳动义务和领取劳动报酬权利的对等原则，亦不符合公平合理原则，本委不予支持。其次，如前所述，本委已认定申请人于 2024 年 1 月 27 日通过试用期。被申请人作为核发劳动者工资待遇的用人单位，双方在建立劳动关系之初，必然存在约定试用期工资标准及转正后工资标准之情形，此属于符合大众认知的一般用工常识。在本案中，被申请人以双方未约定转正工资作为抗辩理由，超出一般大众认知范围，故其单位应当对上述有违合理性及常识性的主张承担相应的举证责任，否则应承担由此而产生的举证不能不利后果。且根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人工资发放的争议事项负有举证责任。被申请人未提供有效证据证明其单位向申请人发放的 2024 年 1 月的工资标准及工资构成，即其单位现有证据无法证明其单位多发发的工资差额属于其主张的出差补助而非转正工资差额，其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人关于转正工资标准之主张。经核算，申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日期间的工资为 3080 元(3500 元-3500 元×0.12 个月)。据此，被申请人向申请人支付 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日工资数额并不足额，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日工资差额 335.57 元(3080 元-2744.43 元)。

三、关于赔偿金问题。经查，申请人提供经被申请人确认

申请人 2023 年 12 月及 2024 年 1 月的工资分别为 3000 元、3176.92 元。本委认为，如前所述，本委已认定被申请人的解除行为应属违法，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合同关系赔偿金 3085.64 元 $[(3000 \text{ 元} + 3176.92 \text{ 元} + 3080 \text{ 元}) \div 3 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}]$ 。

四、关于代通知金问题。本委认为，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关系之情形，故双方劳动关系的解除事由不符合《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》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、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 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日工资差额 335.57 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合同关系赔偿金 3085.64 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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

二〇二四年五月六日

书 记 员 林婉婷