

# 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〕5780号

申请人：黄某艳，男，汉族，住址：湖南省宁远县。

被申请人：广州某酒店有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：刘某红。

委托代理人：徐某跃，男，该单位店长。

申请人黄某艳与被申请人广州某酒店有限公司关于工资差额、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。申请人黄某艳及被申请人的委托代理人徐某跃到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年10月14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2024年7月24日至2024年9月3日期间工资差额2224.71元；二、被申请人支付申请人2024年8月23日至2024年9月3日未签订劳动合同二倍工资差额1793.11元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系的赔偿金4729.08元。

被申请人辩称：一、申请人所表达的 3000 元/月的总包工资并非基本工资，基本工资为 2350 元/月，故不同意按照 3000 元/月来核算，应按照 2350 元/月来核算；二、申请人与我单位签有劳动合同并有回执单，所以不同意补未签劳动合同的二倍工资差额；三、申请人严重违反我单位规章制度，给我单位造成重大损失，试用期不能胜任安保一职，试用期不合格，并提前 3 日通知，其均不认可，但事实存在，我单位不同意支付解除劳动关系赔偿金。

### 本委查明事实及认定情况

申、被双方均确认：申请人 2024 年 7 月 24 日入职被申请人，任安保员，双方有签订劳动合同，申请人每天工作 8 小时，每周工作 6 天，休息日不固定，约定底薪 3000 元/月；2024 年 9 月 4 日，被申请人向申请人送达《试用期解除劳动合同通知书》，载明因申请人试用期未能符合岗位要求，双方于 2024 年 9 月 4 日解除劳动合同。

一、关于工资差额问题。申、被双方均确认：申请人 2024 年 7 月出勤 8 天、8 月出勤 27 天、9 月出勤 3 天；被申请人已向申请人发放 2024 年 7 月工资 911 元、8 月工资 3155 元、9 月工资 330 元。申请人提供、经被申请人确认真实性的 2024 年 7 月至 2024 年 9 月工资条均载申请人“底薪岗位工资”为 3000 元。被申请人提供了《劳动合同》，载明合同期限为 2024 年 7 月 24

日至2025年7月23日，其中前60天为试用期，申请人执行标准工时制，正常工作时间工资为2350元/月。申请人表示，其与被申请人签订《劳动合同》时劳动报酬、工作地点和单位盖章处都是空白。**本委认为**，本案双方确认申请人实际每周工作6天、工资标准为3000元/月，现被申请人虽主张该3000元/月为总包工资，但按申请人实际执行的工时和工资标准折算的正常工作时间工资为100.84元/天 $[3000\text{元/月} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%)]$ ，低于广州市最低工资标准105.75元/天 $(2300\text{元/月} \div 21.75\text{天})$ 。根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十条的规定，本委对被申请人关于3000元/月为总包工资的主张不予采纳。申请人实际工资标准与《劳动合同》约定不一致，应以实际履行的工资标准作为其正常工作时间的工资标准。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2024年7月24日至2024年9月3日工资差额1535.03元 $[3000\text{元/月} \div 21.75\text{天} \times (7\text{天} + 1\text{天} \times 200\% + 23\text{天} + 4\text{天} \times 200\% + 3\text{天}) - 911\text{元} - 3155\text{元} - 330\text{元}]$ 。

**二、关于未签订劳动合同的二倍工资差额问题。**申请人主张：其2024年8月8日签署了空白《劳动合同》，2024年9月4日被申请人才给到其加盖公章的《劳动合同》原件。**本委认为**，申请人确认其在入职后一个月内已签署《劳动合同》；申请人作为完全民事行为能力人，是否签署空白《劳动合同》是其自由意志，该行为及被申请人向申请人送达《劳动合同》原件的时间均不影响存在签署劳动合同的事实。故申请人要求被申请人支付其

2024年8月23日至2024年9月3日未签订劳动合同二倍工资差额缺乏事实依据，本委对此不予支持。

**三、关于解除劳动关系的赔偿金问题。**被申请人主张：双方没有约定录用条件，但至少道德品德不能太差；申请人严重违反其单位规章制度，不胜任岗位工作，试用期不合格。被申请人提供了微信聊天记录和2024年8月28日、8月29日、8月31日的《奖惩通知书》拟证明其上述主张。其中，微信聊天记录显示2024年8月28日申请人向被申请人发送一张手部照片和消息：“现在才发现被拖拽抓伤的痕迹，已经结痂了”，被申请人回复：“所以你想怎么样”，申请人回复：“没有，只是想确认下身体表征，然后在之前暂时没有听到有先于一个小时内滴空调的声音，所以可能真的误会对方了”，被申请人回复：“你们已经签了调解书”，申请人回复：“明白，我是想找出原因去正面解决自身问题”；2024年8月28日的《奖惩通知书》载申请人在员工宿舍与其他员工斗殴打架并报警，严重违反其单位规章制度，其单位对申请人严重警告，2024年8月29日的《奖惩通知书》载申请人私自在员工宿舍安装摄像头侵犯他人隐私并多次提醒无果，严重违反其单位规章制度，2024年8月31日的《奖惩通知书》载申请人没有核对客人信息私自协助客人开门，不胜任该岗位工作，试用期不合格，上述《奖惩通知书》均无申请人签名。申请人确认上述微信聊天记录的真实性，对《奖惩通知书》真实性不确认。**本委认为**，被申请人提供的微信聊天记录仅能反映出

当天可能存在因冲突报警的情形,但无法完整反映事情的来龙去脉以及申请人是否存在严重道德品德问题。被申请人向申请人送达的《试用期解除劳动合同通知书》已载明因其单位系因申请人试用期未能符合岗位要求而与其解除劳动合同,被申请人确认双方没有约定具体的录用条件,本案亦无充分、有效证据证明申请人存在严重道德品德问题,故被申请人与申请人解除劳动合同不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的用人单位可以解除劳动合同的情形。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条、第四十七条的规定,被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金4266.93元 $[3000\text{元}/\text{月} \div 21.75\text{天} \times (7\text{天} + 1\text{天} \times 200\% + 23\text{天} + 4\text{天} \times 200\% + 3\text{天}) \div (0.26\text{个月} + 1\text{个月} + 0.13\text{个月}) \times 0.5\text{个月} \times 2\text{倍}]$ 。

### 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》第二十条、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》第六条的规定,本委裁决如下:

一、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7月24日至2024年9月3日工资差额1535.03元;

二、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的赔偿金4266.93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 马煜逵

二〇二四年十一月二十二日

书 记 员 覃文珍