

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〔2025〕674号

申请人：陈某某，女，汉族，1998年10月7日出生，住址：广州市番禺区。

被申请人：广州某某服装有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：王某某。

委托代理人：徐宇，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：王畅，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人陈某某与被申请人广州某某服装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。申请人陈某某和被申请人的委托代理人王畅到庭参加庭审。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2024年12月9日向本委申请仲裁，申请人请求：

一、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金4800元；二、

被申请人支付申请人 2024 年 10 月 9 日至 2024 年 11 月 4 日工资差额 1231.1 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 11 月 1 日至 2024 年 11 月 3 日病假工资 529.66 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 10 月 9 日至 2024 年 11 月 4 日期间加班工资 1324.14 元；五、被申请人支付申请人 2024 年 11 月 5 日下午工资 124.14 元。

被申请人辩称：一、申请人在试用期间被证明不符合录用条件的，我单位有权单方解除劳动合同，申请人要求支付赔偿金缺乏事实依据和法律依据。我单位在申请人入职后已向其交付考核评分表，当中注明每天工作任务及每周工作要求，然申请人入职以来每日实际达成的工作情况远低于规定标准，未能满足工作指标要求。申请人在入职不到一个月内多次迟到早退、漏打卡，且已申请调休一天、事假一天、病假三天，多日无法正常到岗。基于上述行为，我单位有理由认定申请人不符合录用条件，有权单方解除劳动合同。二、申请人主张的工资、加班工资的依据及计算方式有误。我单位已告知申请人每周休息一天，双方协商每月基本工资 4500 元，申请人主张的加班时长属于正常工作时长，不应视为加班时长。我单位已提前通知申请人因不符合录用条件解除劳动关系，且已收回其工作手机、电脑及相关账号，未再向其进行任何工作安排，申请人擅自停留于我单位办公场所，此属个人行为，非正常办公。综上，申请人的仲裁请求没有依据，请求公正裁决，维护我单位合法权

益。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。申、被双方确认以下事实：申请人于2024年10月9日入职被申请人处从事运营工作，每月工资由基本工资4500元、房补100元、餐补100元和全勤奖100元构成，每周工作6天，双方签订劳动合同，合同约定试用期为3个月，被申请人于2024年11月3日告知申请人解除劳动关系。经查，被申请人提供的考勤记录显示申请人2024年10月出勤19天，其中包括休息日出勤3天。另查，申请人在《仲裁申请书》中计算2024年10月工资的天数为19天；被申请人已支付申请人2024年10月工资2874.65元。申请人主张其2024年11月4日调休；被申请人对此不予确认。本委认为，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10月9日至2024年10月31日期间工资差额600.98元 $[4700 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (16 \text{ 天} + 3 \text{ 天} \times 200\%) - 2874.65 \text{ 元}]$ 。因申请人未提供充分证据证明被申请人已同意其于2024年11月4日进行调休，故其要求被申请人向其支付该日工资依据不足；另因其在本案中已就2024年11月工资单独提出仲裁请求，故本委对此不作重复处理。

二、关于病假工资问题。经查，申请人于2024年11月1日至2024年11月3日期间休病假；2024年11月3日为周日。

本委认为，申请人在职期间实行每周6天工作制，故周日应属于正常休息日，被申请人无需支付该日工资。因此，根据《广东省工资支付条例》第二十四条之规定，被申请人应支付申请人2024年11月1日至2024年11月2日期间病假工资169.2元（ $2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 80\% \times 2 \text{ 天}$ ）。

三、关于加班工资问题。本委认为，本委在上述仲裁请求中已将申请人在职期间每周第六日的工资计入月工资中，故申请人再行主张休息日加班工资属重复请求。另因申请人并无举证证明曾对被申请人实施的工时制度及双方约定的工资标准提出异议，故其在劳动关系存续期间按要求正常出勤履行劳动义务的行为，可推定该工时制度及对应的工资标准系双方经协商一致后确定的结果，其对此应持知悉且接受的态度。申请人工作期间系接受被申请人的安排提供劳动，而被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。综上，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

四、关于2024年11月5日工资问题。申请人主张其于2024年11月5日下午前往被申请人处办理离职手续，故被申请人应向其支付该日工资。经查，被申请人于2024年11月3日已告

知申请人解除劳动关系。本委认为，劳动关系解除权属形成权，该权利的实现以当事人作出明确意思表示为要件。鉴于被申请人于2024年11月3日已明确告知申请人解除劳动关系，故双方劳动关系自该日起已发生解除的法律效果，嗣后双方不再具有劳动关系所特有的人身隶属性，不存在履行劳动义务及支付劳动报酬的责任。至于申请人在此后前往被申请人处办理离职手续，此系履行后合同义务之要求，据此并不能作为证明双方劳动关系依然存续的合法事由。因此，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

五、关于赔偿金问题。经查，申请人提供的《试用期不合格通知书》载明“经直属部门在试用期内对你进行全面考核，考核结果为不能胜任岗位工作”。被申请人提供考核评分表、工作日报、考勤记录、员工手册及员工手册确认书拟证明申请人在职期间未完成岗位工作指标要求，且存在多次迟到早退、漏打卡以及多日请休假，无法正常到岗的情形。其中考核评分表载明“如超过3个月工作综合考评得分未满60分，我司将认为您在试用期不符合录用条件，与您解除劳动关系”。申请人对考勤记录及员工手册确认书真实性予以确认，但上述其他证据不予认可，主张该考核评分表仅系在其离职前一周出示，且并无最终落实，其曾多次向被申请人表示工作指标设置不合理，完成有困难；申请人另主张考勤机器设置的时间较正常时间有所提前，从而导致其上班打卡时间出现延后，其在职期间并无实

际迟到。被申请人当庭自认在发放申请人2024年10月工资时并无扣减迟到时数的工资。本委认为，依查明的事实可知，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，故被申请人对其作出的解除决定负举证责任。首先，被申请人出具的《试用期不合格通知书》明确载明的解除事由为“考核结果为不能胜任岗位工作”。劳动者系否符合录用条件，此无法定情形的具体规定，且因各行业及各岗位的差异而对岗位录用及转正要求存在差别。因此，作为具有管理职权的用人单位，被申请人对其内部各个岗位的录用条件及转正要求应负首要说明及举证义务。基于此，判定劳动者系否符合录用条件的前提，系用人单位针对具体岗位的录用条件具有明确规定，且已将该规定明确告知劳动者，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录用条件的事实。被申请人提供的考核评分表明确载明认为不符合试用期录用条件的前提系“如超过3个月工作综合考评得分未满60分”，而申请人在职期间并未达到该周期，故被申请人据以认定申请人不符合试用期录用条件的时间载体与该证据存在矛盾。其次，被申请人虽提供工作日报拟证明申请人在职期间工作完成情况，但如前所述，其所提供的考核评分表规定试用期不符合录用条件的评定期限为3个月，故不论申请人系否在工作期间尚未完成被申请人所要求的工作指标，在考核期限届满前均不能当然认定其在客观上未达到试用期录用条件的事实，故被申请人提供的工

作日报不能作为证明其解除理由的有效依据。最后，依查明的事实可知，被申请人在计发申请人2024年10月工资时并无扣减考勤记录中迟到的工资。由于劳动报酬系劳动付出的对价，系用人单位根据劳动者提供劳动的时长及过程所支付的货币，具有与劳动行为相对应的等价性质，故如若申请人在职期间确实存在迟到行为，被申请人扣减对应迟到时数的工资方符合常识常理，但被申请人并未实际实施该扣减行为，且无证据显示其曾对申请人按时上班的行为提出要求，或对迟到行为进行警告处理，因此，结合被申请人在管理过程中所反映的行为不足以证明存在迟到的事实。综上，被申请人据以解除与申请人劳动关系的理由依据不足，该解除行为应属违法。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4339.08元 $\{[4700 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times (16 \text{天} + 3 \text{天} \times 200\%) + 169.2 \text{元}] \div 0.84 \text{个月} \times 0.5 \text{个月} \times 2 \text{倍}\}$ 。

裁决结果

本案经调解无效。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，《广东省工资支付条例》第二十四条之规定，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10月9日至2024年10月31日期间工资差额600.98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2024年11月1日至2024年11月2日期间病假工资169.2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4339.08元；

四、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二五年二月二十一日

书 记 员 刘轶博