

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〕344号

申请人：孟某某，男，汉族，1987年11月7日出生，住址：广东省连州市。

被申请人：广东某某健康管理有限公司，住所：广州市海珠区新港东路636号自编号F101-102单元。

法定代表人：廖某某，该单位执行董事。

委托代理人：黄某某，女，该单位人事总监。

申请人孟某某与被申请人广东某某健康管理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。申请人孟某某和被申请人的委托代理人黄某某到庭参加诉讼。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11月19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2024年10月17日至2024年11月17日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2024年11月1日至2024年11月17日工资5312.5元；三、被申请

人对申请人进行违法解除劳动关系经济补偿半个月工资 3750 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 11 月 1 日至 2024 年 11 月 16 日工作日加班工资 468.7 元。

被申请人辩称：一、申请人在职期间存在如下行为：1、申请人与同事之间关系紧张，扰乱正常的工作流程，并传播消极情绪；2、申请人未能遵循厨师长的工作指导与安排，未依照既定规范行事，工作表现马虎草率，日常职业态度差；3、申请人的出品多次遭遇客户投诉，尽管经过多次培训，但申请人仍未接受改进意见。基于上述工作情况，我单位店长于 2024 年 11 月 16 日与申请人就工作情况进行了沟通，申请人口头提出离职，且因申请人 2024 年 10 月份绩效考核不及格，我单位同意申请人于 2024 年 11 月 19 日办理离职手续，故我单位无需支付申请人经济补偿。二、在申请人任职期间，我单位未曾收到其提出的加班申请。依据我单位的考勤制度，加班行为必须事先提交加班申请方能被予以认定加班。因此，我单位并无支付申请人加班工资的责任。三、我单位已于 2024 年 11 月 19 日向申请人支付了工资，相关支付凭证可作为证明。

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 2024 年 10 月 17 日入职被申请人处，任厨师岗位，试用期工资标准为 7500 元/月，另加奖金，月休 4 天，最后工作日为 2024 年 11 月 16

日，其2024年11月17日属于休息日。申请人提供《劳动合同》、考勤记录及微信聊天记录拟证明上述事实。微信聊天记录显示，微信用户“华美入资”存在与申请人关于入职事宜、工资数额、试用期期限、办理入职手续及解除劳动合同等相关的沟通内容。被申请人确认申请人提供上述证据的真实性，并确认申请人主张的入职时间、岗位、工作时间及最后工作日，但主张申请人的工资标准为7500元/月，已包含奖金在内，鉴于申请人在职期间的工作表现存在若干问题，其直属店长于2024年11月16日与申请人就工作问题进行了沟通，然而，申请人并未承认其工作上的失误，亦未表现出改进的意愿，并且当日通过口头方式向其单位提出离职，鉴于申请人对其自身问题持否认态度，其单位于2024年11月18日向申请人发送《试用期未通过通知书》，明确指出申请人的试用期表现未能满足录用标准，因此决定解除与申请人的劳动合同。被申请人提供《试用期未通过通知书》及监控视频拟证明上述事实。经查，被申请人提供的《试用期未通过通知书》中的内容与其单位当庭提出关于试用期不符合录用条件之主张相吻合。被申请人提供的《2024年10月荔湾店考核提交清单》显示，员工签名确认处载有申请人的签名，盖有被申请人的公章。申请人已确认收到该通知书，并确认《2024年10月荔湾店考核提交清单》的签名确为其本人所签，但表示对该通知书的内容及考核分数不予认可。另查，被申请人所提供的监控视频中，无法清晰辨识画面内人物之间的对话内容。本委认为，首先，劳动关

系系劳动者与用人单位之间所建立的附有显著人身依附特性的法律关系，其核心在于双方在主观意愿上达成一致的主观合意，此系构成劳动关系的根本要素之一。在本案中，申请人已提供初步证据证明双方之间存在劳动关系的客观表现。被申请人对申请人入职时间、岗位、最后工作日等信息不持异议。因此，根据申、被双方在庭审中自述以及申请人所提供的证据可知，申请人在其任职期间所进行的沟通对象均为被申请人的员工，由此可以推断，申请人与被申请人在主观上存在用工合意，且被申请人对申请人在职期间进行了相应的用工管理。双方之间存在管理与被管理的客观事实，即体现了劳动关系中的人身隶属性的客观表现。基于此，本委认为申请人与被申请人之间存在劳动关系的高度可能性。其次，被申请人主张申请人于2024年11月16日向其作出解除劳动合同的动议，但被申请人提供的视频内容无法清晰识别当事人沟通的内容，故该证据无法直接证明被申请人所主张的客观性，其单位需承担举证不能的不利后果。因此，本委认为双方劳动关系的解除系基于被申请人作出解除动议而实现，故双方劳动关系解除时间应为2024年11月18日。综上，本委认为申请人要求确认其与被申请人在2024年10月17日至2024年11月17日期间存在劳动关系之主张，具有事实依据，本委对此予以支持。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人仅向其发放2024年11月1日至2024年11月17日工资4000元，该金额并未足

额，故被申请人需支付该期间的工资差额。被申请人主张申请人2024年11月1日至2024年11月17日工资4000元，即为7500元除以31天后乘以16天。经查，申请人在其提交的仲裁申请书中载明2024年11月1日至2024年11月17日期间的应得工资数额为5312.5元，该数额是依据工资7500元除以24天后乘以17天计算得出。在庭审中，申、被双方确认申请人最后工作日为2024年11月16日，申请人在2024年11月1日至2024年11月16日期间，除2024年11月10日休息，其余均有上班。对此，申请人另主张2024年11月17日属于休息日，故被申请人需支付当日工资。本委认为，首先，依据查明事实可知，申、被双方对申请人最后工作日及2024年11月工资标准之事实不持异议，但双方对2024年11月工作天数存有异议。申请人自述其于2024年11月17日为休息日，但其未提供证据证明双方曾约定被申请人需向其发放当天的工资，故申请人要求被申请人支付当日工资，缺乏事实依据，本委对此不予支持。其次，经核算，被申请人支付申请人2024年11月1日至2024年11月17日期间工资为4789.92元 $[7500\text{元}\div 29.75\text{天}\times(11\text{天}+4\text{天}\times 200\%)]$ ，现被申请人仅向申请人支付上述期间的工资4000元，故被申请人不足额支付申请人上述期间的工资。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人2024年11月1日至2024年11月17日期间工资差额为789.92元(4789.92元-4000元)。

三、关于加班工资问题。申请人主张根据其提供的考勤表可知，被申请人存在安排其加班之事实。被申请人主张根据其单位的考勤制度载明员工加班需提交加班申请，加班申请被通过后才能视为加班，而申请人在职期间未提交加班申请，故其单位不确认申请人存在加班事实。申请人主张被申请人从未告知加班需申请。对此，被申请人辩称钉钉系统中存有相关的加班申请表以及考勤制度，且在申请人入职时已告知该考勤制度及加班申请流程。本委认为，申请人虽提供《考勤表》拟证明其存在加班情形，但本委认为考勤记录仅可作为劳动者出勤情况的直观证明材料，与劳动者实际的上班时间并不必然吻合。实践中，不乏劳动者基于自身原因或其他外在等客观原因而提前达到单位，或滞留于单位而从事与工作无关的行为。加之，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，用人单位支付加班工资的前提，系其在法定工作时间外主动安排劳动者加班。基于此，用人单位履行加班工资支付义务，应以其主动安排劳动者加班，或事前同意劳动者加班申请，或事后认可劳动者的加班行为为条件。因加班工资系申请人主动提出的仲裁请求，故该请求基于的加班事实应由申请人承担举证责任。申请人虽提供考勤表证明其存在加班之事实，但其未提供有效证据证明被申请人存在安排其加班或同意其加班申请，或事后对其加班行为进行追认之事实，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故其未能证实在法定工作时间外的工作，系

基于被申请人的要求而进行。因此，如前所述，申请人在未能提供有效证据证明其在法定工作时间以外的出勤行为系基于被申请人的工作安排而履行的加班义务的情况下，无法证明《考勤表》中超出法定工作时间以外的出勤行为系因被申请人的要求而发生的加班行为，故不足以将该证据作为认定其存在加班事实之有效依据。综上，申请人主张的加班事实依据不足，故本委认为其该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

四、关于经济补偿问题。申请人主张其 2024 年 11 月 17 日休息期间，被申请人将其从工作群内移除。被申请人辩称其单位店长于 2024 年 11 月 16 日与申请人进行工作情况沟通，并向申请人提出相应的工作要求，申请人对店长的观点持不同意见后，并提出离职，其单位基于申请人于 2024 年 11 月 16 日沟通中申请人拒绝承认工作上的失误并拒绝进行相应的改进，进而向申请人发出了不通过的通知。经查，被申请人提供的《试用期未通过通知书》显示，申请人的试用期期限为 3 个月，起始自 2024 年 10 月 17 日，终止于 2025 年 1 月 17 日，经直属部门于试用期对申请人进行考核，申请人的考核结果为不能胜任岗位，具体表现为在工作场所与同事相处不融洽，未能遵循厨师长的工作指导和安排，日常工作态度欠佳，以及多次出现顾客投诉的情况，因此，申请人的工作表现未能达到岗位标准，落款日期为 2024 年 11 月 18 日。申请人主张其是在与被申请人的店长进行沟通之后，方才收到该通知。然而，申请人对此内容

表示不认同，并主张被申请人未对其进行相应的试用期考核。在庭审中，申请人主张其试用期为一个月。被申请人辩称双方约定试用期为3个月，劳动合同载明的3年试用期是笔误。另查，申请人提供的微信聊天记录显示，“华美人资”于2024年10月15日告知申请人试用期为1至3个月，能力优秀者可提前转正，申请人对此回复“好的”。再查，根据被申请人所提供的《2024年10月荔湾店考核提交清单》，申请人的月度考核分数为3.851，而KPI得分百分比需达到4分方为达标，申请人的KPI得分百分比为0.963，员工签名确认处载有申请人签名。申请人确认该签名为其本人所签，但其不知悉考核依据。在庭审中，申、被双方确认申请人离职前月平均工资为7500元。本委认为，首先，申请人虽主张双方约定试用期为一个月，但其提供的微信聊天记录并未能证明双方约定试用期为一个月，因申请人未能提供有效证据证明此项主张，故其需承担举证不能的不利后果，故本委对申请人该项主张不予采纳。其次，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，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。在本案中，被申请人虽提供《2024年10月荔湾店考核提交清单》拟证明申请人在试用期间的工作表现不符合录用条件，然而被申请人未能提供充分证据证明其单位曾明确告知申请人岗位的录用条件，亦未能提供证据证明双方之间存在约

定，即申请人若在2024年10月的绩效考核中未能达标，则视为申请人在试用期间不符合录用条件，故被申请人需承担举证不能的不利后果。因此，被申请人仅提供上述证据证明申请人不符合岗位任职条件缺乏客观性及充分性，故本委认定被申请人据以解除双方劳动关系的理由依据不足，应属违法。最后，申请人在本案中仅要求被申请人支付经济补偿，此属于其对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。综上，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解除劳动合同的经济补偿3750元（7500元×0.5个月）。

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，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2024年10月17日至2024年11月17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2024年11月1日至2024年11月17日期间工资差额为789.92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解除劳动合同经济补偿 3750 元；

四、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二五年一月二十七日

书 记 员 陈柳萍