

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕6068号

申请人：林梓星，男，汉族，1996年9月15日出生，住址：广东省清远市。

委托代理人：刘伟一，女，广东经纶君厚（黄埔）律师事务所律师。

被申请人：日海恒联通信技术有限公司，住所：郑州经济技术开发区。

法定代表人：牛晓峰，该单位执行董事。

委托代理人：禹耀宗，男，该单位员工。

案由：确认劳动关系、劳动报酬等争议。

申请人林梓星诉被申请人日海恒联通信技术有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人林梓星、申请人委托代理人刘伟一、被申请人委托代理人禹耀宗到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与被申请人2021年12月23日至2022年1月19日存在劳动关系；二、被申请人支付2021年12月23日至2022年1月19日的工资差额6260.27元；三、被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金6000元；四、被

申请人支付 2022 年 1 月 1 日的法定节假日加班费 827.59 元,2021 年 12 月 25 日、2022 年 1 月 2 日、2022 年 1 月 8 日及 2022 年 1 月 15 日的休息日加班费 2206.9 元。

### 相关案情

申、被双方无争议事项及本委查明情况:

一、招聘信息:被申请人在网络招聘平台发布设计工程师的招聘信息,申请人通过该招聘信息向被申请人投递简历,被申请人因此联系申请人进行招聘沟通。该招聘信息载有 6 千-1.2 万的信息。

二、入职时间:2021 年 12 月期间。

三、入职手续资料处理:2021 年 12 月 27 日前后,申、被双方在沟通、处理入职手续资料事宜。

四、工作岗位:设计人员。

五、社会保险:没有缴纳。

六、工作时间:正常每周上班 5 天。

七、考勤方式:不需要考勤。

八、2022 年 1 月 1 日工作状态:申请人按被申请人的安排在 2022 年 1 月 1 日工作 1 天。

九、离职时间及最后工作日:2022 年 1 月期间。

十、离职原因:2022 年 1 月 19 日,被申请人通过微信通知申请人称,申请人 2022 年 1 月 1 日入职以来学习进度很慢,无法适应设计工作,在生活方式上与其他同事有较大不同,无法与其

他同事很好的合作，决定从 2022 年 1 月 19 日终止对申请人的试用。

十一、工资支付情况：被申请人支付申请人工资一次，数额为 1188 元。

十二、在职证明：被申请人出具在职证明给申请人。该证明记载申请人自 2022 年 1 月 1 日至今在被申请人处工作；落款时间为 2022 年 1 月 14 日。

十三、申请仲裁时间：2022 年 4 月 2 日。

申、被双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于确认劳动关系问题。虽然申、被双方在 2021 年 12 月 27 日前后处理入职手续资料事宜，但劳动关系的建立以用工为基准，上述处理入职手续资料事宜并不足以证明用工开始时间，则被申请人未充分举证证明申请人的入职时间，同时，被申请人关于 2021 年 12 月 27 日入职的庭审陈述，与在职证明及其离职通知所述入职时间矛盾，不符合常理，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）》第四十四条的规定，其应承担不利后果。故对申请人主张的入职时间 2021 年 12 月 23 日，本委予以采信。另外，解除劳动关系的意思表示系被申请人于 2022 年 1 月 19 日作出并到达申请人，且在职证明所示工作情况也与被申请人关于离职时间及最后工作日为 2022 年 1 月 7 日的主张矛盾，被申请人又无证据证明其有催告申请人回其单位。故申请人主张离职时间及最后工作日为 2022 年 1 月 19 日，较为可

信，本委予以采信。由上，本委确认申请人与被申请人于 2021 年 12 月 23 日至 2022 年 1 月 19 日期间存在劳动关系。

二、关于工资差额问题。被申请人表示其无证据证明其已告知工资标准，其提供的入职登记表中备注所示工资标准及记载时间 2022 年 1 月 4 日、1 月 5 日，也不能证明被申请人所主张的已告知申请人工资标准或其主张的工资标准成立。而招聘信息可反映申请人主张的工资标准的可能性。因此，对申请人主张的工资标准 6000 元/月，本委予以采信。据此，结合申请人的最后工作日情况及工资支付情况，被申请人应支付申请人 2021 年 12 月 23 日至 2022 年 1 月 19 日的工资差额 4329.24 元（计算公式：6000 元/月 ÷ 21.75 天/月 × 20 天 - 1188 元）。

三、关于法定节假日加班费问题。加班是以所安排加班时间内有无提供劳动为基准，故被申请人主张申请人在 2022 年 1 月 1 日的工作没有成效，不能抗辩申请人的法定节假日加班费主张，本委不予认可。同时，由于被申请人未举证证明已付该日的加班费。故被申请人应支付申请人 2022 年 1 月 1 日的法定节假日加班费 827.59 元（计算公式：6000 元/月 ÷ 21.75 天/月 × 1 天 × 300%）。

四、关于休息日加班费问题。按庭审展示的证据情况，申请人提供的工作环境照片系手机图片，形成情况未得到证实，被申请人也不予确认，故该证据的证明力低，不足以证明申请人所主张的休息日加班情况，本委不予采信。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）》第四十二条的规定，

申请人主张休息日加班费,事实和法律依据不足,本委不予支持。

五、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。被申请人并无举证证明其解除劳动关系的事由成立,另外,双方没签订劳动合同,被申请人的试用期主张也不能成立。由此,被申请人并无法律依据解除与申请人的劳动关系,本委不予认可,并认定其构成违法解除劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条的规定,被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金。按申请人的工资情况,以及其在被申请人处的工作年限未满半年,根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定,经核算,申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金6000元,符合法律规定,本委予以支持。

### 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条之规定,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)》第四十二条、第四十四条之规定,裁决如下:

一、确认申请人与被申请人于2021年12月23日至2022年1月19日期间存在劳动关系;

二、本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人2021年12月23日至2022年1月19日的工资差额4329.24元;

三、本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人

2022 年 1 月 1 日的法定节假日加班费 827.59 元;

四、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 6000 元;

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决,当事人如不服本裁决,可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉;期满不起诉的,本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后,一方不执行本裁决,另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员: 郭 曙 东

二〇二二年七月五日

书 记 员: 区 倩 雯