

深圳市旅拍文化传播有限公司与张保富劳动合同纠纷一审民事判决书

劳动合同纠纷 [点击了解更多](#)

发布日期：2020-04-02

浏览：11次



广东省深圳市龙岗区人民法院 民事判决书

(2018) 粤0307民初20507号

原告深圳市旅拍文化传播有限公司，住所地深圳市龙岗区。

法定代表人李亚平。

委托代理人胡振华，广东方格律师事务所律师。

委托代理人赵银均，广东方格律师事务所律师。

被告张保富，男，汉族，户籍地址湖北省安陆市。

上列原、被告劳动合同纠纷一案，本院受理后，依法适用简易程序，公开开庭进行了审理。原告法定代表人李亚平及委托代理人赵银均，被告张保富到庭参加诉讼，本案现已审理终结。

本案相关情况

一、入职情况：被告于2018年6月25日入职原告处。

二、工作岗位：架构工程师。

三、原告申请仲裁时间：2018年8月22日。

四、仲裁请求：原告支付被告：1、2018年7月1日至2018年8月21日期间工资38862元（人民币，下同）；2、2018年8月1日至2018年8月21日期间平时加班工资2379.31元；3、2018年7月7日至2018年8月21日期间周末加班工资13747.12元；4、违法解除劳动关系赔偿金32517.24元；5、未提前30天通知解除劳动关系的代通知金32517.24元；6、2018年7月24日至2018年8月21日未签订劳动合同二倍工资差额32517.24元。

五、仲裁裁决：原告支付被告：1、2018年7月1日至2018年8月17日期间工资35689元；2、2018年8月1日至2018年8月17日期间平时加班工资2379元；3、2018年7月7日至2018年8月17日期间周末加班工资10575元；4、违法解除劳动关系赔偿金23000元；5、驳回了被告的其他仲裁请求。

六、原告诉讼请求为：1、原告与被告订立的劳动合同无效；2、原告不予支付被告2018年7月1日至2018年8月17日期间的工资35689元；3、原告不予支付被告2018年8月1日至2018年8月17日期间平时加班工资2379元；4、原告不予支付被告2018年8月17日期间周末加班工资10575元；5、原告不予支付被告解除劳动关系赔偿金23000元。

七、关于双方是否签订劳动合同：被告提交的，且经原告确认的《试用期合同》显示，双方约定试用期，试用期自2018年6月25日至2018年9月25日止，被告试用期工资“23K（含基本工资、岗位工资、绩效工资、各种津贴补助）”。本院认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十一条的规定，试用期包含在劳动合同期间内，劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。本案中，原告与被告签订的《试用期合同》仅约定试用期，违反了《中华人民共和国劳动合同法》第二十一条的规定，故双方约定的试用期限自2018年6月25日至2018年9月25日止的试用期合同期限即为劳动合同期限。原、被告签订《试用期合同》系双方真实意思表示，其中约定的被告工资标准也未违反法律规定，本院依法予以确认。故原告要求确认劳动合同无效的诉讼请求无事实及法律依据，本院依法不予支持。

八、关于工资标准的争议：被告诉称，其每月工资23000元。原告确认被告月薪系23000元，但辩称，被告是在入职时编造虚假的教育经历和工作经历而骗取的高薪约定，并提交了《新入职人员薪资核定表》及《员工入职表》为证。经查，《新入职人员薪资核定表》显示被告月薪23000元，由基本工资2200元+岗位工资13900元+绩效6900元构成。《员工入职表》主要记载包括被告家庭情况、教育经历及工作经历等个人信息。被告对《新入职人员薪资核定表》及《员工入职表》的真实性予以认可。本院认为，原告提交的《新入职人员薪资核定表》及《员工入职表》经被告确认，本院对其真实性予以认可。原告在招聘员工时，应明确提出招聘条件，对应聘人员的基本情况应尽基本的审查义务。但是，原告并未提交证据证明其招聘被告时已明确该招聘职位所需的具体条件，其提交的《新入职人员薪资核定表》及《员工入职表》也不能证明被告存在欺诈行为，故，本院认为被告与原告关于“月薪23000元，由基本工资2200元+岗位工资13900元+绩效6900元构成”的约定，合法有效，依法予以确认。

九、关于违法解除劳动关系赔偿金的请求：原告称，其于2018年8月17日要求被告签收《解除劳动关系通知书》，但被告拒绝签收，原告于当天将《解除劳动

关系通知书》发送至被告在原告处的个人工作邮箱。对此，原告提交了《解除劳动关系通知书》为证。经查，该《解除劳动关系通知书》系照片打印件，该照片内容包括《解除劳动关系通知书》及原告代理人莫春苗于2018年8月17日通过电子邮箱向被告发送《解除劳动关系通知书》的记录。被告对原告提交的《解除劳动关系通知书》的真实性予以认可，但辩称，是2018年8月20日才收到《解除劳动关系合同书》。另查，被告在仲裁时也提交了《解除劳动关系通知书》，该内容与原告提交的《解除劳动关系通知书》一致，原告的对该证据的真实性也予以认可。经查《解除劳动关系通知书》主要记载：因被告“试用期间不符合录用条件”原告于2018年8月17日与被告解除劳动关系。原告称，被告试用期不符合录用条件的原因主要为：（1）被告没有提交学历证明及离职证明等证明其教育经历及工作经历，被告对其教育经历及工作经历存在造假的可能；（2）被告向原告“承诺在1个月内完成小程序的开发，保证上线”，但被告一直没有研发结果，小程序也没有上线；（3）被告严重违反了我司规章制度，2018年7月26日，被告就关于开发技术的选择问题在办公室大厅与员工恶言相对，并且有意对其下属员工进行口头上的人身攻击和尊严上的诋毁，影响员工情绪，影响全体员工的工作效率，对公司造成了不可估量的损失；（4）被告在公司产品即将上线的关键时刻，以家里有事为由提出请假2个星期，影响原告的工作进度；综上，原告认为被告严重违规，解除与被告的劳动关系属合法解除。对此原告于仲裁时提交了《员工入职表》《社会保险参保证明》《绩效考核办法》《绩效考核表》及《信息沟通记录》为证。其中，《员工入职表》主要记载包括被告家庭情况、教育经历及工作经历等个人信息；《社会保险参保证明》记载被告2016年8月至2018年7月期间的参保情况；《绩效考核办法》系原告对员工绩效考核的相关规定；《绩效考核表》系原告对被告2018年7月及8月的绩效考核。其中，被告2018年7月、8月的评价等级均为“差”，但该《绩效考核表》没有被告签名；《信息沟通记录》系微信聊天内容，该聊天内容有记载被告以微信的方式向原告请假，并经原告批准的事实，该聊天内容不能反映被告是否有“在办公室大厅与员工恶言相对，并且有意对其下属员工进行口头上的人身攻击和尊严上的诋毁”、“并对公司造成了不可估量的损失”的行为。被告对《员工入职表》《社会保险参保证明》及《信息沟通记录》真实性予以认可，对《绩效考核办法》《绩效考核表》的真实性不予认可，并辩称，被告没有承诺过一个月完成小程序开发，更没有保证什么时候上线，也没有收到关于原告微信小程序何时上线的通知，以及什么时间完成什么工

作的工作进度计划；被告在职期间没有和任何人吵架；被告从未见过《绩效考核办法》及《绩效考核表》。本院认为，被告与原告提交的《解除劳动关系通知书》内容一致，且经双方认可，本院对该证据的真实性、合法性及关联性均予以认可。被告主张其2018年8月20日才收到《解除劳动关系通知书》，但没有提交证据证明，本院不予采纳，本院根据原告本案代理人莫春苗电子邮件的发送记录，认定原告于2018年8月17日向被告送达了《解除劳动关系通知书》。故本院认定2018年8月17日，原告以被告“试用期不符合录用条件”为由，与被告解除劳动关系。原告提交的《员工入职表》《社会保险参保证明》及《信息沟通记录》经被告确认，本院对其真实性及合法性予以认可；《绩效考核办法》没有被告的签名，原告也没有证据证明该办法系经民主程序制定并向被告公示，应承担举证不能之不利后果，本院对该《绩效考核办法》的真实性不予采信，同时基于该《绩效考核办法》对被告进行的《绩效考核表》也没有被告的签名，本院不予采信，原告在招聘员工时，应明确公布其招聘条件，并对应聘人员的基本情况应尽基本的审查义务，但是原告没有提交证据证明被告所在岗位的录用条件是否包括学历及工作履历的要求，以及被告针对该录用条件以欺诈的行为与原告建立了劳动关系，应承担举证不能的不利后果。故，原告以被告“教育经历及工作经历存在造假的可能”为由，认为被告试用期不符合录用条件的主张，本院不予采纳。原告没有提交证据证明被告在试用期须完成的工作任务，其以被告小程序没有开发成果、小程序没有上线为由认定被告试用期不符合录用条件的主张，本院亦不予采纳。《信息沟通记录》的聊天内容，并不能反映被告是否有“在办公室大厅与员工恶言相对，并且有意对其下属员工进行口头上的人身攻击和尊严上的诋毁”、“并对公司造成了不可估量的损失”的行为，本院对该证据的关联性不予认可，原告没有证据证明被告存在“对公司造成了不可估量的损失”的行为，原告现以被告请假为由主张影响原告的工作进度，于理不通，本院不予采纳。综上，原告以上述理由为由解除了与被告的劳动关系，属违法解除劳动关系，应支付被告违法解除劳动关系赔偿金23000元（23000元×0.5个月×2倍）。

十、关于2018年7月1日至2018年8月17日期间工资的请求：原告称，被告的学历及工作经历存在造假的可能，原告仅愿意按照最低工资标准支付被告的工资。另查，被告称，其2018年8月请假一天，但不记得具体是哪天请假。本院认为，如前所述，被告与原告关于月薪23000元的约定，合法有效，原告应以此标准支付被告工资，因双方劳动关系已于2018年8月17日解除，故原告应支付被告

2018年7月1日至2018年8月17日期间工资35689元（23000元+23000÷21.75天×12天）。

十一、关于2018年8月1日至2018年8月17日期间平时加班工资、2018年7月7日至2018年8月17日期间周末加班工资的请求：被告诉称，其2018年8月平时加班12小时，2018年7月至2018年8月休息日共加班40小时。对此被告提交了《考勤表》为证。《考勤表》记载被告2018年8月加班12小时。原告辩称，被告加班需经原告批准，且原告对被告的加班会安排调休。其中，被告的加班经原告批准的，2018年8月平时加班为6小时，但尚未安排调休。原告同时不确认被告主张的2018年7月至2018年8月休息日加班时间，但没有提交证据证明被告的加班情况。本院认为，原告没有提交证据证明被告的加班情况，也没有提交证据证明其是否已安排被告调休，应承担举证不能之不利后果。故，本院采纳被告关于平时加班及休息日加班时间的主张，以及原告对该加班没有安排调休的主张。故，原告应支付被告2018年8月1日至2018年8月17日期间平时加班工资2379元（23000元÷21.75天÷8小时×12小时×150%）、2018年7月7日至2018年8月17日期间休息日加班工资10575元（23000元÷21.75天÷8小时×40小时×200%）。

裁决结果

综上，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十七条、第四十八条、第八十七条，《深圳市员工工资支付条例》第五条、第十八条的规定，判决如下：

一、原告**深圳市旅拍文化传播有限公司**于本判决生效之日起三日内支付被告张保富2018年7月1日至2018年8月17日期间工资人民币35689元；

二、原告**深圳市旅拍文化传播有限公司**于本判决生效之日起三日内支付被告张保富2018年8月1日至2018年8月17日期间平时加班工资人民币2379元；

三、原告**深圳市旅拍文化传播有限公司**于本判决生效之日起三日内支付被告张保富2018年7月7日至2018年8月17日期间休息日加班工资人民币10575元；

四、原告**深圳市旅拍文化传播有限公司**于本判决生效之日起三日内支付被告张保富违法解除劳动关系赔偿金人民币23000元；

五、驳回原告**深圳市旅拍文化传播有限公司**的全部诉讼请求。

如原告未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

本案受理费人民币5元，由原告**深圳市旅拍文化传播有限公司**承担。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于广东省深圳市中级人民法院。

审判员 罗晓芳

二〇一八年十二月六日

书记员 凌含芳