

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〔2023〕2016号

申请人：郭婷婷，女，汉族，1996年8月15日出生，住址：湖南省临武县。

被申请人：广州雀溪电子商务有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路20号之二501A。

法定代表人：罗小恒，该单位总经理。

委托代理人：叶志波，男，该单位员工。

申请人郭婷婷与被申请人广州雀溪电子商务有限公司关于工资、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人郭婷婷和被申请人的委托代理人叶志波到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年3月16日向本委申请仲裁，于2023年4月5日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年1月1日、1月6日至1月31日工资9692.3元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补

偿金 19500 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 18 日至 3 月 13 日工资差额 782.4 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2 月 28 日工资 2208 元。

被申请人辩称：一、劳动合同约定申请人月基本工资 2300 元，我单位每月实发申请人的工资还包含加班费、绩效及岗位工资，申请人主张其试用期固定工资 12000 元/月，转正后固定工资 13000 元/月与双方约定和事实不符。申请人 2023 年 1 月基本处于放假停工状态，不存在加班费、绩效及岗位工资，我单位已足额发放申请人该月工资 3230.77 元；二、申请人在劳动合同约定试用期内的表现和考核结果不符合录用条件，为给员工更多入职机会，双方签署了劳动合同补充协议，延长试用期一个月，该协议经双方协商一致且未超过法定期限，是合法有效的。申请人试用期考核标准为：1. 产出 5 条关联服装穿搭热点视频内容并获得 1 条点赞数达到 1500。2. 产出 5 条二创关联热点穿搭内容并在某条内容获得 20 穿搭互动评论。申请人并未达到以上试用期考核标准，且申请人上班期间存在观看综艺节目等与上班无关的行为，违反我单位规章制度，根据相关法律规定及双方劳动合同约定，我单位合法辞退申请人，无需支付经济补偿金；三、申请人 2023 年 2 月 18 日至 3 月 13 日仍在试用期内，我单位已足额支付申请人该期间工资；四、按照我单位规章制度，员工上下班应打卡报到，申请人 2023 年 2 月期间有 13 次未按规定打卡，按照我单位规定，申请人应及时提供

出勤证明（监控视频截图、工作记录、聊天记录、系统操作记录）申请补卡，然而申请人未提供任何证明，无法证明其缺卡日期全天出勤事实，按照我单位打卡规定，每一次缺卡未补卡的按缺勤半天处理，缺卡3次以上无全勤奖，我单位不存在克扣2023年2月工资情况。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2022年11月17日入职被申请人处任编导，双方签订了期限自2022年11月17日起至2025年11月16日止的劳动合同，约定试用期90天。此后双方另签订了劳动合同补充协议，约定延长申请人试用期1个月，即至2023年3月17日止。申请人月工资为基本工资2300元+岗位补贴9000元+加班补贴400元+社保补贴300元，每周工作6天。2023年3月14日，被申请人以申请人试用期内未达成工作目标以及上班时间看综艺节目行为影响工作进度为由，通知申请人解除劳动合同。被申请人支付申请人2022年12月至2023年2月工资依次为12100元、3230.77元、9720元。

一、关于2023年1月工资问题。申请人2023年1月1日休息，1月2日至1月5日上班，1月6日至1月31日安排春节假期放假。申请人要求被申请人按12000元的标准支付该月工资差额。被申请人主张申请人2022年12月应出勤天数为26天，但其单位已按27天出勤工资发放，即包含了2023年1月

1日的薪资，申请人不认可其2022年12月工资包含了2023年1月1日的薪资，同时表示不清楚为何2022年12月工资多发100元。本委认为，被申请人安排申请人延长春节假期，因本案没有证据显示双方就放假期间的工资发放标准另行约定，故根据《广东省工资支付条例》相关规定，被申请人应按申请人正常工作时间的工资标准支付申请人工资。又申请人确认2022年12月工资多发100元，但未能说明该多发工资的原因，故该100元不属于申请人2022年12月应得工资范畴，被申请人主张在申请人2023年1月工资冲抵并无不妥。因此，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2023年1月工资差额8669.23元(12000元-3230.77元-100元)。

二、关于2023年2月18日至3月13日工资差额问题。申请人主张面试时被申请人告知转正后的月工资标准调整为13000元，因法律规定试用期只能约定一次，故其应自2023年2023年2月18日起转正，被申请人应按13000元/月的标准支付其2023年2月18日至2023年3月13日的工资差额。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，对其关于工资标准调整约定的主张负有首要的举证责任。鉴于申请人未能举证证明双方有关于其工资标准调整的具体约定，被申请人也不确认申请人该主张，故申请人该主张缺乏依据，本委不予采信，遂对申请人要求被申请人支付2023年2月18日至3月13日工资差额的仲裁请求不予支持。

三、关于2023年2月1日至2月28日工资差额问题。被申请人主张申请人2023年2月缺卡13次，且没有按照其单位要求找回监控截图进行补卡，故按照打卡制度规定每一次缺卡未补卡按缺勤半天处理。申请人表示2023年2月才刚要求钉钉打卡，造成其缺卡的一部分原因是打卡机无法使用，另一部分原因是其忘记打卡，且其已向被申请人提交了微信记录证明其有正常上班。被申请人确认申请人有向其单位提供微信聊天记录证明到岗情况，确认申请人举证的工作软件截图。本委认为，鉴于工资系劳动者向用人单位提供劳动后的对价报酬，劳动者已经履行了劳动义务，依法获得工资。结合本案查明的事实及证据，申请人未按被申请人要求的打卡方式考勤，存在缺卡情形，该行为欠妥。但被申请人作为用人单位对劳动者的用工过程有监督管理责任，考勤属于企业用工管理手段之一，而劳动者是否正常提供劳动，则涉及工作记录、成果汇报等多方面进行监督管理，虽申请人未能按被申请人要求提供相关监控视频等材料申请补卡，但申请人也举证了工作软件截图等证据，可以佐证其缺卡日期在岗工作，故被申请人仅凭申请人缺卡主张申请人缺勤而减除工资，依据不足，本委不予采纳。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年2月工资差额2280元（12000元-9720元）。

四、关于解除劳动合同经济补偿金问题。本委认为，申请人试用期间受疫情影响被安排居家办公，有效工作的实际时长

和工作内容低于到岗工作的时间和强度，无法满足被申请人对申请人提供持续、有效劳动作出评估，亦即考核基础缺失，此属客观情形。被申请人与申请人协商约定延长试用期，系双方的真实意思表示，亦系受疫情影响所致。虽申请人主张被申请人未告知工作任务未达标的后果，但结合上述前提背景，双方约定申请人延长试用期的工作任务及达标要求，显然系双方为了申请人可以在充分稳定的工作环境下接受考核，被申请人能作出合理有据的评价，考核结果则系判断申请人试用期符合录用条件与否的依据，现申请人在此期间完成的工作未达到约定要求，被申请人以此作出解除劳动关系的决定，并未违反《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形，申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿金，于法无据，本委不予支持。

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》第三十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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2023年1月工资差额8669.23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2023年2月工资差额2280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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二三年五月三十日

书 记 员 易恬宇