

# 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〕2964 号

申请人：蔡钰华，女，汉族，1995 年 4 月 7 日出生，住址：广西平南县。

委托代理人：陈玮玮，女，广东佰仕杰律师事务所律师。

被申请人：再用些心（广州）文化科技有限公司，住所：广州市海珠区琶洲蟠龙新街 3 号 609 房。

法定代表人：乔秋楠，该单位总经理。

委托代理人：王小文，男，广东执胜律师事务所律师。

申请人蔡钰华与被申请人再用些心（广州）文化科技有限公司关于工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人蔡钰华及其委托代理人陈玮玮和被申请人的委托代理人王小文到庭参加庭审。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 5 月 26 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2023 年 3 月绩效工资 1000 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金

9366.94 元；三、被申请人支付申请人因未缴纳社会保险导致异位妊娠手术住院无法报销的医疗费用 13013.33 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 14 日的工资 2625 元及 2023 年 5 月 15 日至 2023 年 6 月 14 日的产假工资 9366.94 元。

被申请人辩称：我单位不同意申请人的全部仲裁请求，我单位依据申请人在试用期的表现，依法、依约进行辞退，合法合理，不存在违法解除情形，也不存在拖欠其绩效工资的状况，关于医疗费用报销则不属于劳动仲裁范畴，且无法无据。由于被申请人依照法律规定合法辞退在试用期的申请人，即双方在 2023 年 5 月 8 日劳动关系已解除，之后不存在工资及其产假工资的情形，请求仲裁委予以全部驳回申请人的请求，具体理由如下：一、我单位依据申请人在试用期的表现，依法、依约进行辞退，合法合理，不存在违法解除情形。申请人 2023 年 3 月 14 日至 2023 年 6 月 13 日处于试用期，且劳动合同第一条第一项、第二条第三款明确约定试用期内存在相关情形可以解除劳动合同，申请人不符合第 C、F、I 条的情形，包括申请人工作直播期间玩手机，不认真、不服从公司管理制度，同时存在 5 月 7 日旷工一天的情形，后续身体状况也无法满足工作条件，最关键在于申请人无法完成我单位要求的相关业绩，且存在刷单造假行为，严重违反公司相关规定，我单位依据劳动合同法第三十九条第一项的规定，办理正常辞退，符合法律及其合同

相关约定，不存在违法解除情形，无需支付赔偿金。二、我单位在申请人入职后一直安排各项培训活动，其本身并未真正过多参与实际直播工作，自然不存在绩效问题，且一般试用期员工仅是固定工资，在试用期转正后方可计算绩效，同时绩效计算方式也存在各种表述，在3月期间申请人并未达到相关要求，故其要求3月绩效工资无法无据。三、申请人要求医疗报销费用不属于调解仲裁法第二条的适用范围，该内容应为民事其他纠纷，即便存在上述医疗费，按照常理社保报销机构也不可能全部报销，现申请人要求报销全部的相关医疗费，无事实与法律依据，应当予以驳回。四、被申请人依照法律规定合法辞退在试用期的申请人，即双方在2023年5月8日劳动关系已解除，之后不存在工资发放及其产假工资情形，且申请人仅是病假，并非法律意义上的待产后所产生的产假情形问题，故申请人要求产假工资不符合法律规定。综上，申请人的全部请求均无事实依据及法律依据，应当全部予以驳回。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于2023年3月绩效工资问题。经查，双方确认申请人于2023年3月14日入职被申请人，任职电商部主播，双方签订了劳动合同，约定申请人的试用期从2023年3月14日至2023年6月13日，申请人的工资构成为基本工资7000元、绩效工资、提成，申请人实行大小周工作制，申请人2023年3月

份出勤 15 天，被申请人已支付申请人 2023 年 3 月份工资 4200 元，被申请人没有为申请人缴纳社会保险费、公积金。申请人主张双方约定绩效工资标准为 2000 元/月，根据考核情况予以计发绩效工资，被申请人确认没有支付其 2023 年 3 月份的绩效工资。申请人举证了与王某某的聊天记录、考核标准表格，其中 2023 年 3 月 19 日的聊天记录显示王某某向申请人发送了考核标准表格，考核标准表格载明的考核项目有 1. 当月 GMV 目标（50 分，参考具体项目完成率）；2. 直播天数不少于 24 天（10 分，以实际开播天数为准，少一条-5 分），3. 考勤（10 分，请假一次扣 2 分，迟到超过 3 次扣全勤 200 元），4. 直播间不能违规警告及扣分（10 分，账号每警告一次扣 2 分，每扣 0.5，-10 分），5. 每月一次分享培训，总结产品相关洞察，给主播做分享（10 分，以实际培训场次为准，少一次-10 分），6. 日报总结直播间情况或知识总结不少于 23 条（10 分，以实际日报条数为准，少一条-5 分）；2023 年 4 月 17 日的聊天记录显示申请人询问王某某为何没有计算 2023 年 3 月份的绩效工资，对方回复按公司规定，绩效工资需工作满整月才能计算，申请人 3 月份工作未满一个月，不能计算绩效工资，申请人则表示其从不知悉此规定，被申请人亦没有告知过绩效工资系按整月计算，其认为被申请人的做法不合理。被申请人对申请人前述举证的真实性予以确认，并称申请人 2023 年 3 月份仅工作了 15 天，直播天数没有达到 24 天，不符合获得绩效的条件。另查，申请人

2023年4月出勤23天，被申请人支付了申请人2023年4月份工资9235.93元，其中包含绩效工资1860元，个税扣费为131.01元。被申请人解释称绩效考核标准系直播天数不少于24天，直播天数与出勤天数不一致，4月份的绩效工资系综合考量计算所得，没有具体计算方式，该绩效工资系不固定的。本委认为，第一，被申请人享有制定薪酬待遇制度的权利，其单位在薪酬待遇计发过程中享有决策权和主导权，故被申请人有责任将其单位的具体制度、计算标准、计发条件明确告知申请人，以确保申请人知晓且其权利不受侵犯。本案中，申请人提供经被申请人确认的证据中可以体现被申请人的人员有向申请人发送过关于考核内容的表格，而被申请人未提供充分有效证据证明绩效考核的具体规定，或举证反驳申请人举证的表格非双方约定执行的考核标准，故本委采纳申请人主张的考核标准及绩效工资标准。第二，被申请人以申请人2023年3月份直播不足24天为由不支付申请人的工资，但申请人2023年4月份的出勤天数仅有23天，亦不足24天，被申请人却支付了申请人该月的绩效工资，虽被申请人主张出勤天数与直播天数不同，但其单位没有证据证明出勤天数与直播天数的区别，亦未提交能证明申请人2023年4月份的直播天数的相关数据予以证明申请人的出勤天数与直播天数不一致，故本委对被申请人关于出勤天数与直播天数不同的主张不予采纳。由被申请人计发申请人2023年4月份绩效工资的行为可知，直播天数达到24天并不是计发

绩效工资的先决条件，根据双方约定的考核标准，直播天数、考勤仅为该考核标准的其中一项内容，占比均为 10 分，由此可知，即便申请人的考勤不达标、直播天数不足，两项同时扣分，最多亦只系扣 20 分，并不影响其他项目的评定，故被申请人以直播天数不足 24 天为由拒发 2023 年 3 月绩效工资的理由不成立。第三，被申请人作为申请人劳动过程中的管理者、劳动成果的受益者，其单位掌握着申请人的成果状态、业务数据等，即对于申请人的月度 GMV 目标、违规警告等情况亦已知悉，然其单位未举证上述数据，即缺失判定申请人其他绩效考核项目是否达标的依据。最后，如前所述，被申请人作为薪酬制度的制定者，其单位有责任厘清绩效考核合格的标准线，然而本案中被申请人未举证证明双方约定的考核合格分数线，是故，在此情况下无法当然认定申请人考核不合格。综上，本委认为，被申请人不支付申请人 2023 年 3 月份绩效工资的理由不成立，依据不充分，结合申请人的出勤情况，本委认为申请人本案要求的绩效工资数额符合双方之间的约定，故被申请人应支付申请人 2023 年 3 月的绩效工资 1000 元。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人于 2023 年 5 月 8 日向申请人发出《通知》，以申请人在试用期内的表现不符合其所在职位的录用条件为由根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第一项的规定辞退申请人，并让申请人当天办理离职手续。被申请人主张申请人工作期间玩手机，不服从管理，质

疑公司的培训制度，对公司每一项决定都提出异议，造成不良影响，2023年5月7日旷工一天，且后续身体状况也无法满足工作条件，故其单位根据《劳动合同》第2条第（3）款试用期内乙方存在或出现下列情形之一的，将视作“被证明不符合甲方的录用条件”中的第C、F、I项约定辞退申请人，其单位为合法辞退。被申请人举证了直播截图、微信聊天记录，其中直播截图呈现申请人操作手机，微信聊天记录部分内容显示购买货物等沟通内容，部分内容显示“我认可包子的直播能力”“他不需要刷单来证明”等内容；此外，被申请人还主张申请人举证的2023年4月17日与王某某的微信聊天记录（内容同上文）可以证明申请人质疑公司的培训制度、考核制度，对公司的每项决定都提出异议。申请人则主张被申请人属于违法解除，被申请人向其提出前述问题时，其已作出解释，因直播需要噱头，告知“粉丝”公司员工也会购买公司产品，所以直播期间会操作手机向“粉丝”展示下单情况及订单量，亦会查看手机向“粉丝”告知产品的好评情况，直播参与人数少时也需要通过“水军”增加直播间的活跃度，所以直播期间需要看手机。被申请人称申请人直播时只需进行卖货沟通，不需要查看手机，其单位没有具体规定直播期间禁止操作手机。另查，双方确认申请人在2023年5月1日至5月3日为法定节假日放假，5月4日上班，5月5日至5月6日请病假，5月7日例休，5月8日请事假；申请人离职时处于怀孕状态；被申请人与申请人《劳动

合同》第2条第(3)款试用期内乙方存在或出现下列情形之一的，将视作“被证明不符合甲方的录用条件”中的第C、F、I项的内容分别为“工作业绩达不到岗位要求的或工作能力不符合岗位要求的”“试用期内请病假、事假累计请假5个工作日以上的，或旷工1个工作日以上的”“身体健康状况无法满足岗位要求的”。再查，申请人举证的工资条载明其2023年4月的应出勤天数为23天，实际出勤天数为23天。本委认为，其一，被申请人一方面无举证证明双方约定的岗位具体要求，另一方面无举证证明申请人具体的工作情况、业绩数据，仅凭被申请人单方陈述不足证明申请人达不到岗位要求，另外，由上文可知，申请人在职期间从未被证明绩效考核不合格，而被申请人亦有发放过申请人的绩效工资，即使系2023年3月的绩效工资，被申请人亦只系以申请人直播天数不足作为不予支付的抗辩理由，亦非能力不足或业绩不达标，由此可侧面印证，申请人并不存在业绩或能力不能达到岗位要求的情形。其二，结合申请人的入职时间及工时制度，申请人在2023年3月份共出勤15天，符合双方约定的工时制度，可以证明申请人当月并没有请假、旷工；而被申请人作为申请人的管理单位，其单位掌握着申请人的出勤数据，现被申请人未就此举证，故本委采纳申请人举证的工资条载明的应出勤天数及实际出勤天数，根据该工资条显示申请人2023年4月亦不存在请假、旷工的情形；根据双方确认的2023年5月份出勤情况，申请人并不存在旷工的情



形，其请假天数合计为 3 天，尚未达到劳动合同第 F 项约定的天数。其三，申请人虽然处于怀孕状态，并且存在请休假的情形，但从现有证据来看，申请人仅请假 2 次，而无证据证明申请人后续仍需长时间休假，故单凭申请人怀孕或 2 次请假并不代表申请人已无法正常工作，而被申请人无证据证明申请人后续身体状况已无法胜任其本职工作，故被申请人主张申请人身体健康状况无法满足要求，缺乏事实依据。其四，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定，用人单位制定相关规章制度时应当听取员工的意见，与员工协商一致，并向员工公示或告知有规章制度和重大事项决定。是故，申请人对被申请人公布的规章制度或重大事项提出异议或质疑，系法律赋予的合法权利，在被申请人没有证据证明申请人属于恶意或无正当理由不遵守其单位规章制度的情况下，被申请人该解除理由难以成立。此外，申请人举证的聊天记录仅系体现申请人就其个人 2023 年 3 月绩效工资计算不合理向被申请人寻求说法，而如上文所述，被申请人确实存在不合理计发 2023 年 3 月份工资的情形，故申请人就 2023 年 3 月份工资向被申请人提出异议，属于合理维护自身权益，并不属于违反规章制度的行为。综上，被申请人的解除理由依据不足，属于违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 9219.58 元[（4200 元+1000 元+9235.93 元+131.01 元）÷1.58

个月×0.5个月×2倍]。

三、关于医疗费问题。申请人主张其因异位妊娠于2023年5月12日至5月15日在广东省妇幼保健院住院治疗（终止妊娠），共产生医疗费13013.33元，因被申请人违法解除劳动合同且没有为其缴纳社会保险费，导致其未能享受医保核报待遇，被申请人应承担上述医疗费。申请人举证了广东省医疗住院收费票据（电子）及医疗收费明细（电子），前述证据显示有申请人的姓名、住院时间2023年5月12日至2023年5月15日、医保统筹基金支付金额为0元、医保类型为自费、其他支付为0元、个人现金支付金额13013.33元等内容。被申请人则称申请人上述费用系在劳动合同解除后发生的，其单位无需承担支付责任。另查，经广州市医疗保险服务中心审核，申请人于2023年5月12日至2023年5月15日在广东省妇幼保健院产生的医疗费用13013.33元，其中属于生育保险基金可支付金额为12583.19元，个人应支付金额为430.14元，申请人发生费用时非广州市社会医疗保险参保人员。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条的规定，劳动争议处理范围包含社会保险，而生育医疗费属于社会保险中的医疗保险核报范围，故本案申请人要求的医疗费属于上述法律规定的处理范围。根据广州市医疗保险服务中心的审核结果可知，生育医疗费存在个人应支付部分，故申请人要求被申请人全额承担其医疗费，缺乏依据。本案双方之间的劳动合同系因被申请人

原因而解除，导致申请人不能正常享受生育医疗报销待遇，被申请人应对此承担支付责任。现经广州市医疗保险服务中心审核，申请人上述医疗费可经生育保险基金支付的为 12583.19 元，故被申请人应支付申请人生育医疗费用 12583.19 元。

四、关于 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 14 日的工资问题。经查，被申请人已支付申请人 2023 年 5 月的工资 325.87 元。申请人主张被申请人未足额支付工资；被申请人则主张申请人在 2023 年 5 月 8 日之后与其单位不存在劳动关系，其单位不应支付申请人该期间的工资，其单位已足额支付申请人的工资。本委认为，2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 14 日期间的工资，包含双方劳动合同解除前后的工资，其中解除劳动合同前的工资应按申请人的实际出勤情况予以核实。而关于解除后的工资，本案双方劳动合同解除时，申请人仍处于怀孕状态，现因被申请人违法解除合同，导致申请人不能正常享受孕期待遇，故被申请人应支付申请人孕期的工资损失，而工资损失计算的标准按申请人月工资的 20%且不低于同期广州市最低工资标准予以计算，现申请人月工资的 20%（9000 元  $\times$  20%=1800 元）低于同期广州市最低工资标准 2300 元/月，故被申请人应按 2300 元/月的标准支付申请人孕期的工资损失。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《广东省工资支付条例》第二十四条、第二十五条的规定被申请人应支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 5 月 8 日的工资及 2023 年 5 月 9 日至 5 月 14 日孕期的工资损失

共计 937.03 元（9000 元 ÷ 25.75 天 × 2 天 + 2300 元 × 80% ÷ 31 天 × 2 天 + 2300 元 ÷ 31 天 × 6 天 - 325.87 元）。

五、关于 2023 年 5 月 15 日至 2023 年 6 月 14 日产假工资问题。申请人主张被申请人违法解除劳动合同，应支付其产假工资。被申请人则主张申请人该项请求发生于双方劳动合同解除后，其单位无支付责任。另查，申请人自称至 2023 年 5 月 12 日住院时怀孕 6 周。本委认为，本案双方之间的劳动合同系因被申请人原因而解除，导致申请人不能正常享受产假待遇，故被申请人应支付申请人产假的工资。根据《女职工劳动保护特别规定》第七条，《广东省职工生育保险规定》第十六条的规定，申请人应享有 15 天产假，即自 2023 年 5 月 15 日至 2023 年 5 月 29 日，根据《广东省职工生育保险规定》第十七条被申请人应支付申请人 2023 年 5 月 15 日至 2023 年 5 月 29 日的产假工资 4461.09 元 [（4200 元 + 1000 元 + 9235.93 元 + 131.01 元） ÷ 1.58 个月 ÷ 31 天 × 15 天]。申请人要求被申请人支付其 2023 年 5 月 30 日及之后产假工资的请求，本委则不予支持。

### 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》第四条、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》第二条、第六条，《女职工劳动保护特别规定》第七条，《广东省工资支付条例》

第二十四条、第二十五条,《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条,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、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3月的绩效工资1000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生育医疗费用12583.19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2023年5月1日至5月8日的工资及2023年5月9日至5月14日孕期的工资损失共计937.03元;

四、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5月15日至2023年5月29日的产假工资4461.09元;

五、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合同的赔偿金9219.58元。

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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年九月一日

书 记 员 方正贤