

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〕4147号

申请人：卢洽宇，男，汉族，2001年7月23日出生，住址：广东省汕头市。

被申请人：广州西柚教育信息咨询有限公司，住所：广州市海珠区聚德路221号601。

法定代表人：张华，男，该单位总经理。

委托代理人：杨琇晴，女，该单位员工。

申请人卢洽宇与被申请人广州西柚教育信息咨询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。申请人卢洽宇和被申请人的委托代理人杨琇晴到庭参加庭审。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8月7日向本委申请仲裁，并于2023年8月16日向本委申请增加仲裁请求，最终提出如下仲裁请求：
一、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的经济赔偿3400元；二、被申请人支付申请人2023年5月20日与2023年7月

22日周末加班工资191.67元；三、被申请人支付申请人2023年7月1日至2023年7月31日工资差额500元。

被申请人辩称：我单位确认2023年7月1日聘请申请人，任职短视频剪辑，薪资为4000元/月，试用期为3200元/月，试用期3个月。我单位在聘请申请人及培训时，员工手册上已明确说明，试用期的表现将决定其是否将继续留在公司工作，我单位在2023年7月31日以试用期不符合录用条件为由辞退申请人，辞退理由并非申请人仲裁申请书上提到的我单位准备放弃一部分媒体账号。根据申请人提交的仲裁申请书，存在多处信息错漏。错误一：入职时工资标准并未写明全勤奖这标准。错误二：试用期薪资明确为3200元/月，并非申请书上写的调整为4000元/月。错误三：劳动合同上明确表示试用期为3个月。虽然我单位曾提及试用期表现优异者可申请提前转正，但没有任何人答应并承诺申请人可以在试用期一个月内转正。我单位有理由怀疑申请人试图故意误导或编造事实来支持其诉求。针对诉求一赔偿金问题，在试用期间我单位发现在以下方面存在问题，可见我单位提交的证据1短视频剪辑修改情况，1、经常性犯一些明显性错误，如视频字幕错别字，几乎每天存在，每天都需要同事或者上级检查并发现问题后更改，虽说会剪辑视频，但进入我单位后，达不到任职要求，相当于手把手教学；2、剪辑手法和技巧，什么时候该断句，什么时候该换行等问题。3、剪辑的逻辑性，抓不到视频的核心点和内容的逻辑顺序；4、

标题方面，在短视频上，好的标题吸引观众增加点击量和视频传播效果起着关键作用，而对于该板块的理解能力非常差，概括内容不准确。基于各方面表现，在申请人进入我单位该岗位后，几乎每天都在培训，表现为在日常工作中纠正错误问题，尤其是当上级专注于指出错误，并提出解决方法和方案时，该提示确实有助于申请人的学习与成长，而此程序的目的一是实时反馈，通过纠正错误及时向申请人提出反馈，可迅速帮助申请人纠正错误，避免同样错误再发生。目的二提供学习机会，通过提出错误，提出正确的方法。目的三是个性化指导，我单位为申请人根据个人情况进行个性化指导，帮助其在工作中能争取更好的表现。然而，在通过以上各种努力尝试下，申请人的表现并没有得到明显改善，依然未能达到我单位要求的工作内容。而目前流传出来的视频，都是经过修改再修改剪辑后出来的，并不能证明申请人工作能力有多优秀，恰恰证明了在此期间，我单位在合作和部门沟通的成本有多高，降低整个公司、整个团队的工作效率。在目前的经济环境下，小团队公司应该为成本和效率考虑，及时止损。另外，对于日常口头讲解或微信指导时，没有作出文字记录，或规章制度写明，譬如在某个时间点，因为某个员工出现了某个问题，指导和培训了整件事情，若都因文字记录并都要求双方签字的话，这无疑是苛刻和不符合常理的。申请人提出该岗位不存在或决定放弃的辞退理由并不成立，我单位辞退的原因自始至终都是因为申请人在试

用期间不符合录用要求。而短视频工作仍在继续，我单位提供的证据 2 新媒体运营情况可知，申请人在我单位负责的账号仍在持续更新，我单位现仍有该岗位同事，在申请人被辞退后我单位仍积极招聘该岗位人员，以确保短视频的工作和整体业务流程不受影响，由此可以证明我单位在付出大量时间、金钱和精力的情况下，但申请人的能力依然不符合对该岗位的任职要求。我单位不得止损去寻求更匹配的人选。由我单位提供的证据 3 公司后台查询可知，在公司员工手册第二章第一条，招聘和入职规定，员工入职后三个月内需在 APP 上课程观看率达到一定比率，为了更好投入工作中，但根据申请人入职时提供的手机号，在公司后台查询，查无此人，该证据可以申请人连同实习期入职 5 个月，并未注册公司 APP，更没有观看率的问题，由此可见：1、申请人违反公司规定，2、缺乏对工作的责任感，3、忽视自我发展，我单位要求员工观看产品的目的，是为了提高员工的产品知识和专业能力，以便更好地开展工作，4、影响团队合作，当我单位需要产品信息时，申请人由于缺乏了解，无法与团队进行有效沟通和协作。见证据 4 周总结提交情况，我单位员工手册上明确规定，明确工作优先级，从而提高工作效率，需每周在钉钉中提交工作总结，提交时间为每个周五晚上 12 点前，在 7 月份中申请人提交情况如证据 4，申请人提交的时间为周日至周一凌晨，严重超出规定时间，申请人提交内容的问题清晰可见，每周提交情况相似度接近 99%，此行

为属于严重的工作态度问题。关于第三项请求，可见证据 5，我单位在给全体员工提前发放 7 月工资，银行到账信息上清晰写明此项为工资福利，不存在漏发或克扣行为，再者，申请人提出该请求时应需申请人提供漏发、错发或克扣的证据，如银行流水等记录来证明申请人个人报酬受到不合理对待，而非我单位证明申请人被不合理扣除工资，也并非其仲裁申请书上、当庭提出请求就能证明是否有发等问题，申请人没有任何证据显示该请求是有效的，存在不合理，及故意捏造事实。最后，试用期是员工和公司的双向选择，但我单位基于申请人在试用期的表现，证明申请人达不到入职时员工聘用通知书上的岗位工作内容，可见我单位提供的证据 6。因此，我单位在试用期间不再录用申请人。综上所述，请求仲裁委考虑以上答辩，并支持我单位的主张。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2023 年 3 月 1 日入职被申请人处，岗位为视频剪辑实习生，其与学校、被申请人签署了三方实习协议，并于 2023 年 6 月 30 日结束实习期后，与被申请人签署劳动合同，合同期起始日为 2023 年 7 月 1 日，岗位为新媒体运营专员，口头约定试用期是 1 个月，但劳动合同约定试用期 3 个月，约定试用期工资标准为试用期 3200 元/月，另加全勤奖 200 元/月，约定每月 10 日发放上月工资，被申请

人于2023年7月27日另外发放奖金500元，却在2023年7月工资中扣除了500元，故被申请人需支付其2023年7月工资差额500元。被申请人确认申请人的入职时间、工资标准、试用期、实习期、签订实习协议及签署劳动合同之情形，但主张其单位于2023年7月27日发放的系提前发放的2023年7月工资，非申请人主张的奖金福利。经查，申请人提供经被申请人确认的2023年7月工资条载明本月工资“3200”，提前发放工资“-500”，夜宵补贴“20”，全勤奖“200”，应发工资“2920”；被申请人提供的银行交易记录显示，7月27日该笔转账为“工资福利”。另查，穗海劳人仲案字〔2023〕4148号案申请人陈**（申请人的同事）提供其与“少商**”的聊天记录显示，陈**于7月25日询问，其属于未转正的员工，有无奖金；对方回复其会为陈**争取的。被申请人确认陈**提供的聊天记录系代理人杨琇晴与陈**的聊天记录，但主张聊天记录的内容未明确说明奖金发放问题。本委认为，依现查明事实可知，双方系对2023年7月27日这笔转账备注“工资福利”的性质存有异议，本委对此分析如下：首先，依查明证据可知，穗海劳人仲案字〔2023〕4148号案件中的申请人陈**提供的证据所主张的奖金时间与被申请人发放工资福利的时间相近，且与根据被申请人提供的银行转账记录备注“工资福利”性质相符，而被申请人作为具有核发薪资待遇的用人单位，对属下员工的工资数额负有说明及举证的义务，其单位未提供有效证据证明其于2023年

7月27日所发放的“工资福利”系提前发放的工资，而非奖金，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其单位对此应承担举证不能的不利后果。根据双方举证责任分配原则，本委采纳申请人关于奖金之主张。其次，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。因被申请人本案中未提供有效证据对申请人主张的2023年已支付的工资数额予以反驳，故其对该待证事实应承担举证不能的不利后果。综上，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2023年7月1日至2023年7月31日工资差额500元。

二、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于2023年7月31日口头告知因其试用期不符合录用条件及其单位有部分账户不再运营无需那么多人员，所以将其辞退，其根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条及第八十七条，要求被申请人支付其违法解除劳动合同的赔偿金3400元。申请人提供其与被申请人代理人杨琇晴录音文件拟证明上述事实，该录音文件与申请人当庭陈述事实相符。被申请人确认该录音内容，并确认其单位于2023年7月31日口头通知因申请人试用期不符录用条件而解除双方劳动合同，但其单位希望更好地处理双方劳动合同解除事宜，并降低对申请人的打击，所以才称其单位暂停相关账号的使用，但申请人当时仍对解除决定无法接受。被申请人提供其单位人员对申请人做工作指导的记录拟证明上述事

实。申请人认可该证据的真实性，但主张此属于日常工作交流，不能证明其工作能力不符合录用条件，且被申请人从未对其进行过试用期考核。被申请人反驳称双方签署劳动合同时有口头告知需进行试用期考核，但其单位实际并未对申请人进行过实际量化考核。经查，申、被双方确认申请人离职前月平均工资为 3146.36 元。本委认为，首先，试用期系用人单位与劳动者双方考察的阶段，故用人单位需在劳动者试用期期间进行考核，从而证明劳动者存在不符合该岗位职责要求的事实。结合本案查明事实可知，被申请人未对申请人试用期进行过实际的考核，其单位系以其单位对申请人的工作指导记录作为申请人试用期不符合录用条件的事实依据。而在日常工作中，用人单位对劳动者的工作进行指导及反馈，此行为系正常的工作交流和劳动过程的必然结果，故被申请人提供的工作指导记录无法直接得出申请人工作能力不胜任录用条件的结论。即便被申请人对申请人交付的工作成果不予满意，但只能直接反映被申请人的主观要求，而不能当然证明申请人工作能力在客观上不符合岗位的录用条件和任职要求。因此，被申请人仅提供工作指导记录证明申请人不符合岗位任职条件缺乏客观性及充分性，而被申请人未能提供其他证据证明其主张的事实，其单位应承担举证不能的不利后果。其次，结合被申请人自述可知，其单位实际并未暂停视频号的运营，即不存在申请人所在岗位数被缩减之情形，故被申请人在解除时所主张的事由不具备客观性，遂本

委不予支持该主张。最后，通过被申请人当庭自述可知，申请人对其单位提出的解除决定表示难以接受，故双方并无就解除事宜达成一致，故本委认定被申请人据以解除双方劳动合同的理由依据不足，应属违法。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违法解除劳动合同赔偿金 3146.36 元(3146.36 元 × 0.5 个月 × 2 倍)。

三、关于周末加班工资问题。申请人主张其已领取被申请人支付的周末加班工资，故当庭撤回该项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤回该项仲裁请求，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

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，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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 7 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日工资差额 500 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违法解除劳动合同赔偿金 3146.36 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年九月二十七日

书 记 员 李政辉