

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〔2024〕251号

申请人：刘昊，男，汉族，1989年3月19日出生，住址：广东省佛山市顺德区。

委托代理人：秦倩，女，广东南国德赛律师事务所律师。

委托代理人：刘浠，男，广东南国德赛律师事务所实习人员。

被申请人：广州市汉宣科技有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道178号1201室（部位：自编1210）。

法定代表人：简杨。

委托代理人：江亚红，女，广东律参律师事务所律师。

委托代理人：阮慧琳，女，该单位员工。

申请人刘昊与被申请人广州市汉宣科技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。申请人刘昊及其委托代理人秦倩、刘浠和被申请人的委托代理人江亚红、阮慧琳到庭参加庭审。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 11 月 3 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违法解除劳动合同经济赔偿金 23403.33 元；二、被申请人支付申请人季度绩效工资 10000 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 7 日工资 5517.24 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 6 日加班费 1839.08 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 9 月 17 日、2023 年 9 月 23 日至 2023 年 9 月 24 日加班费 5517.24 元。

被申请人辩称：一、申请人在试用期不符合录用条件，我单位合法解除与我单位劳动关系，故我单位无需支付经济赔偿金 23403.33 元和季度绩效工资 10000 元。我单位的人事通过飞书向申请人公示《员工手册》，员工手册中规定了“在试用期间被证明不符合录用条件和考核不合格者，公司给予解除劳动关系处理”；我单位的人事于 2023 年 7 月 26 日通过飞书向申请人公示《绩效考核管理制度》，绩效考核管理制度中规定了“员工考核分数为 60 分以下的，绩效薪酬系数为 0(即没有季度绩效工资)”；我单位的人事于 2023 年 8 月 24 日通过飞书向申请人公示《员工试用期考核标准》，员工试用期考核标准中规定了“员工试用期考核评估结果为 E(60 分以下)，视为不符合录用条件，公司可以解除劳动关系”。前述规章制度均可以供阅读，申请人未对前述规章制度提出任何异议。因申请人在试用期期间未按时按质按量完成公司安排的工作，在客户对接大群

内发表严重不职业的情绪化言论，被客户投诉，损害了公司形象，并且其在工作中因个人失误使得产品拍摄过程中多次出现问题，导致补拍，给公司产生了演员、道具、团队人力等资源损失，申请人也在2023年7月17日和2023年9月4日的周例会上也承认了自己在工作上的失误。申请人刘昊最终的试用期考核评估结果为49.25分，我单位的HR已与其进行面谈，向其反馈考核评估结果，其工作能力不符合录用条件，我单位可以依法解除与申请人刘昊的劳动关系，无需向其支付经济补偿金23403.33元。此外，根据我单位已向申请人公示了绩效考核管理制度，申请人未通过试用期考核，我单位已在申请人离职当日已向其反馈了其个人绩效考核情况，其分数低于60分，在员工评分等级中属于E，绩效薪酬系数为零，其季度绩效工资也为零，故我单位无需向申请人支付季度绩效工资10000元。二、申请人主张的2023年10月份工资5517.24元过高，不符合实际情况，且我单位并未在2023年10月6日给申请人安排当日的工作，我单位无需向其支付2023年10月6日的加班工资。根据劳社部发[2008]3号《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》月计薪天数为21.75天，10月1日到10月3日为国庆节法定节假日，休假但正常计薪，10月4日到10月6日分别为周六日调休日，休假但无薪。申请人10月7日为其在公司最后的工作日，故申请人十月份工资为3678.16元（ $20000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 4 \text{ 天}$ ）。此外，申请人在2023年9月

17日，2023年9月23日、9月24日加班属实，但我单位并未在2023年10月6日给其安排当天的工作，我单位无需向申请人刘昊支付2023年10月6日的加班工资。综上，申请人在试用期不符合录用条件，我单位合法解除与申请人的劳动关系，无需支付经济赔偿金23403.33元和季度绩效工资10000元。申请人要求我单位支付其2023年10月6日的加班工资也没有事实依据，我单位只需支付申请人十月份工资3678.16元和九月份三天的加班工资5517.24元。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申、被双方确认申请人于2023年7月3日入职被申请人处，岗位为内容部门导演，每周工作5天，每天工作8小时，税前工资20000元/月。申请人主张其最后工作至2023年10月7日，被申请人在其离职时承诺向其发放6天工资，但被申请人至今仍未发放该期间工资。被申请人确认其单位未发放申请人2023年10月1日至2023年10月7日期间的工资，但并未承诺向申请人发放6天工资，仅同意向申请人发放4天工资（国庆节假日3天及2023年10月7日1天）。申请人反驳称根据被申请人提供的《办理离职手续交接清单》可知，被申请人曾向其承诺发放6天工资。经查，根据被申请人提供的《办理离职手续交接清单》显示申请人最后工作日为2023年10月7日，当月总出勤天数4，但该“4”字处可看出

有涂改，存在“5、6”两字被涂改的痕迹，“本人确认处”载有申请人的签名。申请人另主张其2023年10月6日被安排在家完成工作，故被申请人需支付其当天工资。申请人提供微信聊天记录拟证明上述事实，该聊天记录显示，被申请人于2023年10月6日14:59发布消息“郁刚马桶已装好，请导演安排出个补拍方案，我让他尽快完成，后续他还有行程要离开杭州一段时间”，申请人于2023年10月6日15:00回复“好，我来写个”，申请人于2023年10月6日21:47发送《瑞尔特马桶郁刚家拍摄脚本》的文件。被申请人确认该聊天记录的真实性，但主张其单位员工并未要求申请人进行加班，仅系在工作群内发布任务并未规定申请人具体的完成时间。在庭审中，申、被双方确认被申请人为申请人缴纳社会保险费及公积金至2023年9月。本委认为，首先，申请人虽主张被申请人曾承诺向其发放6天的工资，而被申请人所提供的《办理离职手续交接清单》中的当月总出勤天数存在涂改痕迹，该证据存在一定瑕疵，故该证据不具有证明力。申请人未能提供其他证据对该项主张加以佐证，故无法证明其主张客观性，遂本委对该项主张不予采纳。其次，申请人主张其于2023年10月6日被安排工作，但该聊天记录中呈现的事实并未直接证明被申请人要求申请人需在当天将该工作任务完成，而且申请人所提供的证据无法证明在家完成工作的行为与实际到岗提供正常劳动的出勤时间及劳动强度相吻合。因此，申请人提供的微信聊天记录

未能完整体现和反映在此期间的工作时间及强度与其在正常工作时间的劳动时间及强度相一致，故不足以有效证实申请人在2023年10月6日在家工作的行为与到岗正常工作的劳动强度相同。另，微信软件属于人们日常工作及生活中沟通交流并不可少的通讯工具，而微信聊天记录显示的时间及地点或发送完信息后的工作状态并无法在该聊天记录中真实完整地体现，具体来说，不排除微信聊天当事人系在发送与工作有关信息后从事与工作无关的事宜之可能性。基于微信聊天记录所呈现的事实具有不确定性及唯一性等特征，故本委无法单凭微信聊天记录中发送信息的时间作为判定申请人工作时间的起始及结束时间的依据，遂本委无法采纳申请人关于要求被申请人支付2023年10月6日工资之主张。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10月1日至2023年10月7日工资3678.16元（20000元÷21.75天×4天）。

二、关于2023年10月6日加班工资问题。本委认为，首先，如前所述，鉴于申请人提供的证据不足以有效证实其在2023年10月6日确实履行正常劳动义务之事实，故申请人该项主张缺乏客观事实基础。其次，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，用人单位支付加班工资的前提，系其在法定工作时间外主动安排劳动者加班。在本案中，申请人所提供的微信聊天记录无法证明该工作安排系被申请人要求其在当天必须完成，即申请人未能提供有效证据证明被申请人存在非法定

工作时间安排其额外提供劳动的情形，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故其未能证实在法定工作时间外的工作，系基于被申请人的要求而进行。因此，申请人主张的加班事实依据不足，故本委认为其该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于 2023 年 9 月加班工资问题。申请人主张被申请人分别安排其于 2023 年 9 月 17 日，2023 年 9 月 23 日、2023 年 9 月 24 日进行工作，但被申请人拒绝向其发放该三天的加班工资，仅同意让其进行调休。被申请人确认其单位曾在 2023 年 9 月 17 日，2023 年 9 月 23 日、2023 年 9 月 24 日安排其工作，但双方约定调休三天，故其单位同意支付调休三天的工资。被申请人提供《办理离职手续交接清单》拟证明双方就上述日期的调休安排作出过约定，该《办理离职手续交接清单》载明“加 3 天调休”字样。申请人确认该表格签名时载有该字样，但其当时已向被申请人提出异议，其单位表示只能给调休，无法支付加班工资。本委认为，申请人虽主张其曾向被申请人就 2023 年 9 月 17 日，2023 年 9 月 23 日、2023 年 9 月 24 日仅能安排调休事宜提出异议，但现查明事实无法证实其当庭主张系客观存在，结合申请人在《办理离职手续交接清单》签名确认的行为，故无法排除申、被双方就 2023 年 9 月 17 日，2023 年 9 月 23 日、2023 年 9 月 24 日的加班处理事宜进行约定的可能性。

鉴于申请人未能提供有效证据反驳被申请人所主张及证明，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）》第四十二条规定，故本委认为申请人与被申请人就2023年9月17日，2023年9月23日、2023年9月24日三天的加班处理事宜进行了相应的约定，此属于申请人对自身权利的自由处分。而现申请人再要求被申请人支付2023年9月17日，2023年9月23日、2023年9月24日支付休息日加班工资，有违诚实信用原则，本委不予支持。根据双方约定，被申请人应支付申请人3天调休工资2758.62元（20000元÷21.75天×3天）。

四、关于季度绩效工资问题。申请人主张被申请人与其约定季度绩效工资10000元，且在其离职时，被申请人人事人员阮慧琳曾承诺其季度绩效工资将与2023年10月工资一并发放，但被申请人至今仍未发放该季度绩效工资。申请人提供《录用通知》及其与被申请人人事人员阮慧琳微信聊天记录拟证明上述事实，其与人事人员阮慧琳微信聊天记录显示，阮慧琳于2023年10月13日告知申请人“季度绩效会在下个月15日连同10月工资一并发放”。被申请人确认上述证据的真实性，但主张季度绩效工资需绩效考核后才能发放，而申请人未通过试用期考核，故不存在发放绩效考核的情形。被申请人提供《绩效考核管理制度》《员工试用期考核标准》及《员工试用期考核表》拟证明上述事实，该《员工试用期考核表》载有“行为规范（7

分)”的评估指标载有待人接物、个人操守的各项指标，评估人员分别有员工及总负责人，评语处载有总负责人评语及签名，行政人事部评语及签名。申请人对《绩效考核管理制度》真实性予以认可，但否认其曾接受过被申请人绩效考核，亦主张其不知悉被申请人绩效考核的依据，亦未被告知其绩效考核的结果，故不确认被申请人提供《员工试用期考核标准》及《员工试用期考核表》。本委认为，首先，被申请人未能提供证据证明其单位曾向申请人告知绩效考核的依据、标准、流程及结果，故无法判断被申请人所作出的绩效考核结果系否具有客观性。加之，作为具有制定薪酬绩效制度决策权的用人单位，被申请人具有核算属下员工工资收入权限，其单位应当对申请人的工资数额承担首要的举证责任。即便绩效工资有别于每月固定发放的工资收入，但绩效工资亦属于工资范畴，故根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对绩效工资支付问题亦负有举证责任。因此，综合双方当事人举证责任及能力，被申请人未能提供有效证据对申请人之主张加以反驳，本委认为被申请人对该待证事实承担举证不能的不利后果。其次，结合申请人提供其与被申请人人事人员的微信聊天记录可知，被申请人人事人员对申请人询问季度绩效工资发放事宜并未作出否认，并告知申请人发放时间及安排。如被申请人当庭所述，申请人不具有发放季度绩效工资的资格，其单位员工应当在当时作出否定的答复。因此，现查明的事实及证据与被申请人当

庭主张不符，故本委采纳申请人关于绩效工资之主张。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人季度绩效工资 10000 元。

五、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2023 年 10 月 7 日先被告知其与被申请人定位不匹配，在办理完离职手续后，其再次与人事人员阮慧琳微信聊天时，又被告知其系因试用期不符合录用条件而被解除劳动关系。被申请人辩称因申请人试用期不符合录用条件，其单位于 2023 年 10 月 7 日与申请人解除劳动合同。经查，申请人提供经被申请人确认的《劳动合同》显示，申请人合同期限为 3 年，期限自 2023 年 7 月 3 日至 2026 年 7 月 2 日，试用期为 3 个月。在庭审中，申请人主张其离职前月平均工资应发工资 23403.33 元，该金额已包含季度绩效工资。被申请人主张申请人离职前月平均工资 20000 元。另查，根据申请人提供经被申请人确认的纳税明细显示，申请人 2023 年 8 月至 2023 年 9 月工资数额分别为 20060 元、20000 元。本委认为，首先，依查明事实可知，申请人的试用期到期时间为 2023 年 10 月 2 日，而被申请人在申请人试用期满后继续留用申请人，本委认为申请人自 2023 年 10 月 3 日起已通过试用期，而被申请人在申请人试用期满后以申请人不符合录用条件解除双方劳动合同，缺乏事实依据及法律依据。其次，如前所述，被申请人未举证证明其单位曾告知申请人考核标准、依据及结果，而不能仅凭《员工试用期考核表》中的评价及评分作为申

请人试用期不符合录用条件或申请人不胜任岗位的依据。且被申请人未提供其他证据证明其单位作出评价的依据存在客观性。因此，被申请人据此作出解除与申请人劳动合同的行为依据不足，其单位的解除行为应属违法。再次，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条规定，且经核算，申请人离职前月平均工资为 26409.31 元 $[(20060 \text{ 元} + 20000 \text{ 元} + 2758.62 \text{ 元} + 10000 \text{ 元}) \div 2 \text{ 个月}]$ 。综上，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关系赔偿金为 26409.31 元 $[26409.31 \text{ 元} \div 2 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}]$ 。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，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》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条，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）》第四十二条之规定，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 10 月 1 日至 2023 年 10 月 7 日工资 3678.16 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 3 天调休工资 2758.62 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季度绩效工资 10000 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违法解除劳动关系赔偿金 23403.33 元;

五、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 陈隽英

二〇二四年一月五日

书 记 员 王嘉南