

# 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〕3370号

申请人：付梦梦，女，汉族，2001年3月6日出生，住址：河南省社旗县。

被申请人：广州市天姿医学美容门诊部有限公司，住所：广州市海珠区滨江东路31、33、39、41号首层及贰层自编06号商铺。

法定代表人：罗伟，该单位董事长。

委托代理人：唐祺淞，男，该单位运营总监。

申请人付梦梦与被申请人广州市天姿医学美容门诊部有限公司关于二倍工资差额、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。申请人付梦梦与被申请人的法定代表人罗伟、委托代理人唐祺淞到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年5月13日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、裁决被申请人和申请人2024年3月22日至2024年5月8日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2024年3月22日至2024年5月8日未签订书面劳动合同的双倍工资差额

6000 元；三、被申请人支付申请人违法辞退的赔偿金 6000 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 5 月 8 日工资差额 1380 元；五、被申请人支付申请人 2024 年 3 月 22 日至 2024 年 4 月 30 日工作日加班费 431 元；六、被申请人支付申请人 2024 年 3 月 22 日至 2024 年 4 月 30 日周六日加班费 718 元；七、被申请人支付申请人 2024 年 5 月 1 日至 2024 年 5 月 8 日扣除的旷工费 288 元；八、被申请人支付申请人 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 4 月 30 日扣除的绩效 200 元。

被申请人辩称：一、确认申请人与我单位 2024 年 3 月 22 日至 2024 年 5 月 9 日存在劳动关系；二、我单位入职须知明文规定新员工入职 7 天必须签订劳动合同，如拒签或其他原因导致不能签订劳动合同，我单位有权不承认劳动关系，且后果由本人负责，申请人到岗后以各种理由拒签一切文书，有多位同事作证，与申请人同日入职的汪某有签订劳动合同及所有文书，故申请人未签订劳动合同的责任不在我单位，我单位理应不能承担责任，且申请人入职岗位为销售部门的客服，其薪资组成为基本工资 2300 元+绩效工资 900 元+加班补贴 300 元+社保补贴 1500 元+业绩提成；三、申请人在职期间严重违反我单位相关制度，经常迟到、不打卡，18 次未提交工作总结和汇报，每天工作任务回访客户数量不达标，辱骂客户被客户投诉，多次被同事投诉，工作时间工作手机经常处于关闭状态，严重影响我单位正常经营和客户满意度，导致客户无法正常预约，试用期一个多月从未完成当

月业绩，严重不称职，并在抖音上发布歪曲事实的多条视频，恶意诽谤、污蔑、抹黑我单位，其中一条视频转发达 6.9 万、点赞达 5.6 万、评论 1.3 万，严重影响我单位商誉，导致我单位不敢邀约顾客来正常消费，各大网络运营平台只能关闭，对我单位正常经营造成严重经济损失，同时还在同行兼职、涉嫌盗取我单位资源，我单位因申请人在职期间违反相关制度并给我单位造成严重经济和商誉损失的种种恶劣行为，依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定与申请人解除劳动合同，无需支付经济补偿；四、申请人 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 5 月 8 日的工资不存在其所述 1380 元差额，其 4 月共迟到 19 分钟，扣 95 元，累计迟到 5 次，扣绩效 200 元，业绩未达标扣除当月绩效 500 元，5 月迟到 5 分钟，扣款 25 元，未打卡 1 次，扣 10 元，旷工半天，扣款 288.47 元；五、我单位规定加班须由单位安排通知，并填写加班申请，有个别员工利用我单位网络和舒适环境，做与工作无关之事，不能以下班打卡时间计算加班，特殊情况需要加班开会的，薪资里已包含每月 300 元加班补贴，且客服部属销售部门，多劳多得有提成；六、我单位属医疗服务行业，周六日有正常排班休息，入职时已约定清楚，申请人认可我单位行业属性，自愿接受轮班排休，且工资架构里有综合补贴；七、申请人 2024 年 5 月 1 日排班是休上，因兼职未能到岗，旷工半天是事实，需自动自觉遵守我单位管理制度；八、申请人在试用期间无视我单位管理制度，一个月迟到达 5 次之多，根据我单位规定应扣绩效

200 元，且每天出勤都有公示、提醒和警示。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方均确认：申请人 2024 年 3 月 22 日入职被申请人，任客服，每周工作 6 天，休息日不固定，需要通过企业微信打卡考勤；2024 年 5 月 9 日，被申请人在企业微信发布《通告》，载明申请人在试用期间存在违反企业管理制度及员工手册等行为，不符合被申请人的用人标准，决定予以辞退，即日起解除与申请人的劳动关系；申请人最后工作日为 2024 年 5 月 8 日。以上事实有双方提供的打卡记录、工资表、工资转账记录、企业微信聊天记录、《通告》等证据为证。申请人表示其请求确认劳动关系的目的是主张其仲裁请求。本委认为，申、被双方对于 2024 年 3 月 22 日至 2024 年 5 月 8 日期间存在劳动关系之事实不持异议，且提供了相关证据予以证明，故本委确认双方自 2024 年 3 月 22 日至 2024 年 5 月 8 日存在劳动关系。

二、关于 2024 年 4 月 1 日至 5 月 8 日期间的工资差额、扣除的 288 元旷工费和 200 元绩效问题。申、被双方均确认：申请人所属岗位存在早、晚轮班制，早班上、下班打卡时间分别为 9 点、18 点 30 分，其中 12:00 至 13:30 分午休，晚班上、下班打卡时间分别为 14 点、21 点 30 分，其间有 0.5 小时用餐时间；申请人实际执行的薪资标准为基本工资 2300 元+综合补贴 300

元+社保补贴 1500 元+绩效工资 500 元+岗位津贴 400 元，4 月业绩目标 12 万元，未完成则扣除绩效工资；申请人 2024 年 4 月业绩未达标；申请人 2024 年 4 月迟到 5 次，共计 19 分钟，2024 年 5 月迟到 1 次，5 分钟；被申请人已向申请人发放 2024 年 4 月及 5 月工资共计 6004.14 元。申请人主张：入职时双方约定其每月劳动报酬为保底薪资 5000 元+业绩提成+奖金（不固定），被申请人未在入职时告知其每月有 12 万元的 80%这一业绩要求；其 2024 年 4 月和 5 月均不存在旷工。被申请人主张：申请人 2024 年 4 月累计迟到 5 次，按规定扣除 200 元绩效，业绩不达标不发放 500 元绩效工资；申请人 2024 年 5 月 1 日旷工，扣除旷工费 288 元。申请人提供了企业微信聊天记录、打卡记录和工资表拟证明其主张。其中，企业微信聊天记录显示，2024 年 3 月 19 日“人事杨某”向申请人发消息：“最低都有 5000+提成”“而且我们公司也有保底薪资 5000，基本上你保障是没有问题，提成全部都是另算的”，2024 年 5 月 1 日 13:33“人事杨某”向申请人发消息：“梦梦，你今天休上，1:30 上班”，申请人回复：“我这会赶不回去，还在佛山”，对方回复：“那你今天休全天，下午赶回来开会”，申请人回复“嗯”，当日 18:45“人事杨某”向申请人发消息：“梦梦你到了吗，否则算旷工处理的”，申请人回复：“你在开玩笑吗？我休息的时候让我去加班开会，不去就旷工？”对方回复：“你今天排班是休上，全部都有公示出来”，申请人回复：“所以加班怎么算加班费”，对方回复：“你说你

赶不回来，算你这边休全天”；打卡记录显示，申请人5月1日的打卡规则为“休息”；工资表显示，申请人2024年4月基本工资2300元、绩效工资900元、加班补贴300元、社保补贴1500元、业务提成514.14元、休假补贴100元，迟到19分钟扣除95元、迟到扣绩效200元、扣业绩绩效500元，实发4819.14元，申请人2024年5月基本工资2300元、绩效工资900元、综合补贴300元、社保补贴1500元、业务提成66.21元、旷工0.5天扣除288.47元、迟到5分钟扣除25元、忘打卡1次扣除10元、缺勤18.5天扣除3557.74元，实发1185元。被申请人对上述证据的真实性均予确认。被申请人提供了经申请人签名的《2024年4月营销目标规划》《新员工入职须知》拟证明其单位主张。其中，《2024年4月营销目标规划》载申请人该月业绩目标为12万元，完成80%业绩目标算达标，未达标扣绩效500元；《新员工入职须知》载“一个月累计迟到不能超过5次，除迟到一分钟罚款2元之外，基层员工乐捐200元，中高层乐捐500元。”申请人对上述证据的真实性均予确认。**本委认为，第一**，申请人系2024年3月22日入职被申请人，虽然“人事杨某”在此之前曾告知申请人保底薪资5000，但该沟通系入职前的初商，申、被双方均确认申请人入职后实际执行的薪资标准为“基础工资2300元+综合补贴300元+社保补贴1500元+绩效工资500元+岗位津贴400元”，且申请人并未对此提出异议，该标准系双方建立劳动关系后约定及实际履行的薪资标准，应以此作为申

请人的计薪依据。**第二**，申请人签署的《新员工入职须知》虽载明一个月累计迟到5次须乐捐200元，但用人单位强迫劳动者“乐捐”的规定缺乏法律依据且排除了劳动者的权利，不具有合法约束力，被申请人据此扣除申请人2024年4月工资200元于法无据，本委对此不予采纳；双方均确认真实性的打卡记录显示申请人2024年5月1日“休息”，“人事杨某”与申请人的聊天记录也印证了被申请人确认申请人该日休息，且该日系法定节假日，被申请人主张申请人该日旷工并扣除申请人2024年5月工资288元，缺乏事实和法律依据，本委对此不予采纳；被申请人未提供忘打卡1次应扣除10元工资的合法依据，故本委对该项扣款不予采纳。**第三**，申请人执行的薪资结构中包含500元绩效工资，该收入项应当与申请人的工作业绩和成效挂钩，且申请人也签署了《2024年4月营销目标规划》，表明其对业绩不达标则无法享有500元绩效的约定知悉并认可，故被申请人在申请人2024年4月业绩不达标的不向其发放500元绩效符合该项收入的性质和双方的约定，本委对此予以采纳。**第四**，因申请人实行早、晚轮班制，本委综合两班工作时长核定申请人日均工作时长为7.5小时 $[(8\text{小时/天}+7\text{小时/天})\div 2]$ ，并据此计算申请人时薪为20.17元 $[4500\text{元}(\text{基础工资}2300\text{元}+\text{综合补贴}300\text{元}+\text{社保补贴}1500\text{元}+\text{岗位津贴}400\text{元})\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\div 7.5\text{小时}]$ 。根据《广东省工资支付条例》第二十五条的规定，结合申请人的工作和出勤时间，被申请人应当支付申请人2024

年4月工资5107.75元（4500元+514.14元+100元-20.17元/小时÷60分钟×19分钟）、2024年5月工资1274.61元[4500元÷（21.75天+4天×200%）×（6天+1天×200%）+66.21元-20.17元/小时÷60分钟×5分钟]。综上，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2024年4月1日至5月8日期间的工资差额378.22元（5107.75元+1274.61元-6004.14元），上述差额已包括申请人主张的被申请人从其2024年4月工资中扣除的200元绩效及从其2024年5月工资中扣除的288元旷工费，申请人主张超出上述差额部分，本委不予支持。

### 三、关于2024年3月22日至4月30日期间的加班费问题。

申请人主张：其2024年3月22日至4月30日期间不存在休息日加班，但存在工作日延时加班，其考勤记录中下班打卡时间超过约定下班时间的均为工作日延时加班，双方没有约定加班工资的支付标准，被申请人亦未支付其加班工资。被申请人主张：其单位明确规定加班必须申请或经审批，且其单位是服务行业，薪资结构中已包含加班补贴，双方约定加班按10元/小时进行补贴。申请人提供了企业微信聊天记录和打卡记录拟证明其主张，其中，企业微信聊天记录显示，2024年4月12日，被申请人在“天姿大家庭（32）”群中发消息：“@所有人 今晚18:00一楼大厅全院会议，请大家准时，不接受请假和缺席，感谢大家配合”，2024年4月26日19:39，被申请人在“4.25-28专场《天姿》

广州（35）”群里发消息：“大家先开会，早点休息，明天又是辛苦忙碌的一天”；打卡记录显示申请人2024年4月12日打卡规则为“未排班”，2024年4月26日打卡规则为“行政早班”，正常的上、下班时间分别为9:00及18:30，申请人上、下班打卡时间分别9:01及20:21。被申请人对上述证据的真实性予以确认。**本委认为，第一**，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、《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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条的规定，用人单位安排劳动者延长工作时间的，应当支付劳动者不低于工资150%的工资报酬；劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。现申请人提供的证据能且仅能证明其2024年4月26日系出于被申请人的安排延迟下班，故本委根据申请人的打卡时间认定申请人该日加班111分钟。申请人主张其他迟于正常下班时间的打卡时间代表其加班，因其未能举证证明延迟下班系出于被申请人的安排或具有必要性与客观性，应当承担举证不能的不利后果，本委对此不予采纳。**第二**，被申请人虽主张双方约定加班按10元/小时进行补贴，但并未举证证明上述约定的存在，本委对此不予采纳。综上，本委认定申请人正常工作时间的固定薪资4500元/月为加班工资的计算基数，并以此核定被申请人应支付申请人2024年4月26日延长工作时间的加班工资55.97元（20.17元/小时÷60分钟×111分钟×150%）。

**四、关于违法解除劳动合同的赔偿金问题。**被申请人主张：其单位系依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第1、2、3款的规定与申请人解除劳动合同。经查，被申请人辞退申请人的《通告》载明，申请人在试用期间“工作中存在违反企业管理制度及员工手册等行为，并给公司造成不良的影响，不符合公司用人标准，经公司决定，对该员工予以辞退处理”，具体表现为“不尊重企业，损坏企业声誉，对企业进行侮辱谩骂，诅咒；回访客户时对客户进行辱骂；未经公司允许，私自偷拍公司电脑资料，涉嫌盗窃公司资源，损害公司利益；不尊重企业考勤管理制度，上班经常迟到，不按照排班表进行出勤，旷工，出现联系不上行政报警找人情况；不尊重企业日常行为规章制度管理，上班期间经常干工作无关事情，打私人电话，吃零食，玩手机等，屡教不改；不服从客服岗位管理制度，经常不参加夕会，不服从公司管理安排，拒不执行该岗位绩效考核，对团队建设造成非常恶劣影响；不服从行政日常工作管理安排，经常不提交每日工作总结；不尊重上级管理，对领导进行人身攻击，有损企业形象；每天日常工作不认真完成，客服岗位要求的回访没有达标；入职时规定的业绩考核目标，没有按照规定完成，还恶语相向，强词夺理；办理入职不尊重企业管理，不遵守企业规则，有意拒签劳动合同，给企业制造风险；上班期间消极负面情绪严重，严重影响团队状态”；申请人2024年3月工资为1683.22元。被申请人提供了经申请人签名的《入职承诺书》、2024年4月13日无法联系申请人的微信聊天记录、《天姿客服每日日常具体工作》

《员工手册》、报警回执等证据拟证明其单位主张。其中《入职承诺书》载明申请人作出包括“公司规章制度和岗位职责我已学习和明确”“自觉维护公司荣誉”“保证不散播不利于公司的言论，更不做中上公司的事，自觉维护公司声誉”等承诺。申请人对《天姿客服每日日常具体工作》《员工手册》的真实性不予确认，对上述其余证据的真实性予以确认。**本委认为**，根据《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)》(法释〔2020〕26号)第四十四条的规定，被申请人应对其辞退申请人的决定负举证责任。现被申请人主张其单位系依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第1、2、3款的规定与申请人解除劳动合同，但既未举证证明双方约定的录用条件及申请人不符合录用条件的事实，也未举证证明哪些情形属于严重违反其单位规章制度及申请人存在严重违反其单位规章制度的事实，亦未举证证明申请人存在严重失职，营私舞弊，给其单位造成重大损害的情形，应当根据承担举证不能的不利后果，故本委认定被申请人与申请人解除劳动合同不符合法律规定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金5108.71元[(1683.22元÷0.32个月+5107.75元+55.97元+1274.61元÷0.26个月)÷3个月×0.5个月×2倍]。

**五、关于未订立书面劳动合同的二倍工资差额问题。**申、被双方均确认：双方没有订立书面劳动合同；被申请人主张申请人多次拒签劳动合同，其他员工都有签订劳动合同。**本委认为**，

被申请人虽主张申请人拒绝签订劳动合同，但并未举证证明，且即便申请人不与被申请人订立书面劳动合同，其单位亦未行使《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条赋予用人单位的权利，由此造成的后果应由被申请人承担。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，被申请人应加倍支付申请人2024年4月22日至2024年5月8日未订立书面劳动合同的工资2823.73元 $[(5107.75\text{元}+55.97\text{元})\times 0.3\text{个月}+1274.61\text{元}]$ 。申请人要求被申请人支付其2024年3月22日至2024年4月21日期间未订立书面劳动合同的二倍工资差额，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》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，《广东省工资支付条例》第二十五条，并参照《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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条、第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2024年3月22日至2024年5月8日存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人2024年4月22日至2024年5月8日未订立书面劳动合同

的工资 2823.73 元;

三、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 5108.71 元;

四、本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人 2024 年 4 月 1 日至 5 月 8 日期间的工资差额 378.22 元;

五、本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人 2024 年 3 月 22 至 2024 年 4 月 30 日期间的加班工资 55.97 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 马煜逵

二〇二四年七月二十六日

书 记 员 林伟仙