

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〕3649号

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。

被申请人：付梦梦，女，汉族，2001年3月6日出生，住址：河南省社旗县。

申请人广州市天姿医学美容门诊部有限公司与被申请人付梦梦关于运营损失费、商誉损失费等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的法定代表人罗伟、委托代理人唐祺淞及被申请人付梦梦到庭参加庭审。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6月11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2024年5月9日至2024年5月15日网络平台运营损失费49746.5元；二、被申请人支付申请人2024年5月9日至2024年5月31日平台月度服务费388

元；三、被申请人支付申请人商誉损失费 5000 元；四、被申请人支付申请人工衣费用 142.5 元；五、被申请人支付申请人 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 5 月 9 日多支付的工资 298.47 元。

被申请人辩称：申请人的仲裁请求不符合劳动仲裁的要求，本人无需答辩。

本委查明事实及认定情况

申、被双方均确认：被申请人 2024 年 3 月 22 日入职申请人任客服，每周工作 6 天，实行早、晚轮班制，需要通过企业微信打卡考勤；2024 年 5 月 9 日，申请人在企业微信发布《通告》，载明被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，不符合申请人的用人标准，决定予以辞退，即日起解除与被申请人的劳动关系；被申请人最后工作日为 2024 年 5 月 8 日。

一、关于平台运营损失费问题。申请人主张：被申请人 2024 年 5 月 8 日将其与申请人人事的聊天记录发布到抖音平台，因该人事微信头像中有申请人单位的名称，加之被申请人不实的视频发布，使不知情的网友对申请人进行谩骂，导致其单位线上平台关闭 7 天，损失 45160.5 元（其单位 5 月保底业绩目标 80 万元 $\div$ 30 天 $\times$ 7 天 $\times$ 行业毛利 25%），其单位在美团、新氧等平台的广告推广年费共计损失 153800 元 $\div$ 365 天 $\times$ 7 天，美团运营费 1500 元/天，新氧运营费 1000 元/天，以上共计损失 49746.5 元。申请人提供了抖音平台截图、其单位《五月份营销计划》以及显

示为“美团年费续期”“平台续签”“广告点充值”等用途的银行转账回单等证据拟证明其单位主张。被申请人表示上述证据与本案无关，无需质证。**本委认为**，申请人主张系被申请人在抖音发布不实信息导致其单位线上平台关闭7天，并造成49746.5元运营损失，但并未举证证明其单位存在线上平台关闭7天的事实以及该事实与申请人行为间的因果关系，其单位主张以业绩目标核算损失亦缺乏事实依据，申请人应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果，本委对申请人的主张不予采纳，对申请人该项仲裁请求不予支持。

二、关于平台月度服务费问题。申请人主张：其单位通过BOSS直聘平台发布招聘信息招用人员，每月平台服务费为388元，由于被申请人在网络发布不实言论和污蔑，引发招聘平台不明真相的应聘者骂声不断，质疑其单位，其单位只能停止发布招聘信息，无法招聘人员到岗，影响正常工作安排，并浪费一个月服务费。申请人提供了金额为388元的转账记录及BOSS平台截图。被申请人认为该证据与本案无关，表示其未在网络发布任何申请人的事。**本委认为**，申请人虽主张被申请人在网络发布不实言论导致其单位无法正常使用招聘平台招到员工，但并未举证证明上述事实的存在及其间的因果关系，申请人要求被申请人支付其单位一个月的招聘平台服务费缺乏事实依据，本委不予支持。

三、关于商誉损失费问题。申请人主张：被申请人发布歪曲

事实真相的视频，转发量 6.9 万、点赞 5.6 万、评论 1.3 万，对其单位商誉造成严重损失，其单位自行估算该项损失为 5000 元。申请人提供了抖音和美团的平台截图等证据。被申请人认为上述证据与本案无关。**本委认为**，申请人系自行估算商誉损失，并未提供证据证明该损失实际存在，申请人该项请求缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于工衣费问题。申、被双方均确认：申请人有向被申请人发放一套工衣，目前该工衣在被申请人处。申请人主张：因被申请人未归还工衣，故需按价补偿。申请人提供了购买女士套装的交易截图及经被申请人签名的《新员工入职须知》拟证明工衣的价格及其单位关于工衣的规定。其中，交易截图显示一套女士套装价格为 142.5 元，《新员工入职须知》载“工作服发放之后属于个人物品，自行保管和清洗维护好，为了合理管理公共财物，不浪费资源，工作满一年及以上的员工，工服费由公司全额承担，工作半年及以上不到一年的，工服费用公司承担 50%，试用期离职的，工服费用全额由本人承担”。被申请人对上述证据的真实性予以确认。**本委认为**，**第一**，工衣系用人单位为了切合自身生产经营特点、满足自身生产经营需要或提升自身形象而要求劳动者统一穿着的服装，目的是更好地服务于用人单位的生产经营，属于用人单位为劳动者提供的劳动条件之一，由此而产生的费用应当由用人单位承担。**第二**，根据《中华人民共和国劳动合同法》第九条的规定，用人单位不得以其他名义向劳动者收取

财物，被申请人虽签署了《新员工入职须知》，但该文件中关于“工作半年及以上不到一年的，工服费用公司承担 50%，试用期离职的，工服费用全额由本人承担”的规定违反法律规定，不具有合法约束力，且被申请人系为申请人所辞退，并非“试用期离职”，故申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

五、关于 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 5 月 9 日多支付工资的问题。申请人主张：被申请人 2024 年 4 月 13 日旷工半天，应扣工资 298.47 元，其单位未从被申请人 2024 年 4 月的工资中扣除该笔款项。被申请人主张其 2024 年 4 月不存在旷工情形。申请人提供了 2024 年 4 月 13 日的《每日出勤表》和《4 月考勤》表格拟证明被申请人旷工。其中，《每日出勤表》显示被申请人 2024 年 4 月 13 日应出勤，《4 月考勤》表格记载被申请人 2024 年 4 月 13 日旷工半天。被申请人对上述证据不予确认。被申请人提供、经申请人确认真实性的企业微信打卡页面截图显示，被申请人 2024 年 4 月 13 日的打卡规则为“休上”，正常上、下班时间分别为 13:30 和 18:30，被申请人的上、下班打卡时间分别为 13:27 和 18:56。**本委认为，第一，**被申请人提供的证据系企业微信打卡页面截图，而申请人提供的证据系手工制作的表格。被申请人提供的证据因更接近原始证据而具有更大证明力，且申请人对该证据的真实性也予以确认，故本委采纳被申请人提供的证据。从该证据可知，申请人 2024 年 4 月 13 日上午休息、下午按时上、下班，不存在旷工情形。故申请人主张被申请人旷工半

天本委不予采纳。**第二**，用人单位是否支付劳动者旷工期间的工资属于用人单位的自主用工管理权。申请人向被申请人发放2024年4月的工资系其单位结合了被申请人当月出勤情况后的自主决定，现申请人又欲反悔，且反悔的理由缺乏事实依据，本委对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第九条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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