

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〕5981号

申请人：王某，男，汉族，住址：黑龙江省五常市五常镇。

被申请人：某项目投资（广州）有限责任公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：周某龙，该单位总经理。

委托代理人：黄某贤，男，该单位员工。

申请人王某与被申请人某项目投资（广州）有限责任公司关于确认劳动关系、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。申请人王某及被申请人的委托代理人黄某贤到庭参加诉讼。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10月16日向本委申请仲裁，于2024年11月4日申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2024年6月3日至2024年7月26日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金9600元；三、被申请人支付申请人2024年6月3日至2024年7月

26日违法克扣的工资3840元。

被申请人辩称：一、2024年7月24日鉴于申请人在历经两个多月多次沟通与考核中，持续未能达到既定考核目标，且我单位暂无适宜岗位以匹配其工作能力进行调岗，我单位决定依据合同条款终止与申请人的雇佣关系，申请人已在合同中签字并加盖指纹，且合同以及《运营主管薪酬与绩效考核制度》中明确说明了拉新数量；二、申请人在职期间，我单位就其提出的问题针对性地配合并协助其顺利推进工作，我单位采纳申请人提出的关于降低拉新用户考核要求的修改方案，并据此发布了一份新的考核标准，减少了拉新用户数量要求，同时也明确说明，在此之前入职的员工，仍继续按照当时签订的合同条款执行，完成《新媒体运营薪酬与绩效考核制度》规定的团队拉新用户考核指标则全额发放薪酬，未完成则薪酬按80%发放，我单位已对申请人2024年6月及7月工资计算中出现的误差进行了相应补发处理。

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6月3日入职被申请人任新媒体运营主管，双方签订了《员工试用期合同》，约定每周工作时间为周一至周五，通过飞书打卡考勤；2024年7月24日，被申请人向申请人送达《试用期辞退通知书》，申请人最后工作日为2024年7月26日。以上事实有双方提供的《员工试用期合同》、工资条、《试用期辞退

通知书》、微信聊天记录等证据予以证实。本委经审查后认为，本案证据能够形成证据链证明双方存在劳动关系，且申、被双方对劳动关系存续的起止时间不持异议，故本委确认申请人与被申请人自2024年6月3日至2024年7月26日存在劳动关系。

二、关于工资差额问题。申请人主张：双方约定其每月劳动报酬为12000元，其中20%为绩效，按照《新媒体运营主管薪酬和绩效考核制度》执行，其所在团队每月拉新达到8000人，则按12000元发放劳动报酬，若未完成8000人拉新任务则按12000元的80%（即9600元）发放劳动报酬；其2024年6月和7月均未完成团队每月拉新8000人的任务；被申请人欠发其实上述两个月工资差额共计3840元。被申请人主张：申请人的《员工试用期合同》已约定其劳动报酬为9600元/月，《新媒体运营主管薪酬和绩效考核制度》中的“基本工资”标准适用于转正后的员工，“绩效考核制度”的规定则不区分试用期和转正后，故申请人每月劳动报酬标准为9600元，其中20%为绩效，其所在团队每月拉新达到8000人则按9600元发放劳动报酬，若未完成8000元拉新任务则按9600元的80%发放劳动报酬；申请人2024年6月和7月工资均按9600元的80%计发；申请人2024年7月未请假。申、被双方均确认：申请人2024年6月请事假1天。经查：申、被双方于2024年6月3日签订《员工试用期合同》，载明被申请人聘用申请人为试用期员工，试用期为3个月，申请人试用期工资为9600元，申请人应执行被申请人的《薪酬制度》和

《绩效考核制度》，每月完成团队拉新任务 8000 人，若连续两个月未完成，被申请人有权终止申请人的试用期合同；申请人 2024 年 6 月 3 日签名确认的《新媒体运营主管薪酬和绩效考核制度》中，团队拉新用户 8000 人对应的基本工资标准为 12000 元，“绩效考核制度”载明“完成团队的拉新用户考核指标即可 100%发薪，未达成则按 80%发薪”，落款处“薪酬”栏填写为 12000 元/月，“签字”栏有申请人签名；申请人 2024 年 6 月和 7 月工资条均载明基本工资 7680 元，绩效工资 1920 元，绩效扣款 1920 元。本委认为，其一，《员工试用期合同》载明申请人应执行被申请人的《薪酬制度》和《绩效考核制度》，《新媒体运营主管薪酬和绩效考核制度》中团队拉新用户 8000 人对应的基本工资标准为 12000 元，落款处“薪酬”栏也填写为 12000 元/月，现被申请人虽主张申请人只按拉新 8000 人的考核标准执行“绩效考核制度”中关于完成考核指标则 100%发薪、未完成则按 80%发薪的规定，不执行拉新 8000 人的考核标准对应的 12000 元薪酬标准，但并未提供证据证明该主张，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，且被申请人上述该主张也与双方签订的《员工试用期合同》约定申请人应执行被申请人的《薪酬制度》相矛盾，故本委对此不予采纳。其二，《员工试用期合同》载明申请人的试用期工资为 9600 元，但未说明该金额包含绩效部分；该金额与申请人签名确认的《新媒体运营主管薪酬和绩效考核制度》中团队拉新用

户 8000 人对应的 12000 元薪酬标准的 80%吻合，故《员工试用期合同》约定的 9600 元应认定为不包含绩效的基本工资。现被申请人按 7680 元/月的基本工资标准向申请人计发 2024 年 6 月和 7 月工资，有违双方约定。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》第二十五条的规定，被申请人应支付申请人 2024 年 6 月 3 日至 2024 年 7 月 26 日工资差额 3442.76 元（ $1920 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 19 \text{ 天} + 1920 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 20 \text{ 天}$ ）。

三、关于违法解除劳动合同的赔偿金问题。 申、被双方均确认：除《员工试用期合同》外，双方没有签订其他合同；申请人在职期间的月均工资为 9600 元。经查，被申请人 2024 年 7 月 24 日向申请人送达的《试用期辞退通知书》载“在试用期内，公司发现你不能胜任本职工作，在试用期期间，未按领导要求完成工作，不符合工作要求和考核，未通过试用期考核。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‘在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位给予辞退’现公司决定予以辞退，请在 2024 年 7 月 26 日前交接工作给黄某贤完成后，在黄某贤处办理离职手续。”**本委认为**，被申请人与申请人仅签订了《员工试用期合同》，仅约定了试用期，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条的规定，劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，约定的期限为劳动合同期限。故申、被双方在《员工试用期合同》中约定的 3 个月试用期不成立，该期限应认定为

劳动合同期限，鉴此，被申请人以申请人试用期被证明不符合录用条件为由与申请人解除劳动合同，解除理由亦不成立。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 9600 元（9600 元/月 × 0.5 个月 × 2 倍）。

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》第十九条、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》第二十五条的规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2024 年 6 月 3 日至 2024 年 7 月 26 日存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2024 年 6 月 3 日至 2024 年 7 月 26 日工资差额 3442.76 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解除劳动合同的赔偿金 9600 元。

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

二〇二四年十二月二日

书 记 员 覃文珍