

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〔2025〕1184 号

申请人：马某某，女，汉族，1998 年 5 月 18 日出生，住址：广东省汕头市。

被申请人：广州某某人力资源有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：徐某某。

委托代理人：陈某某，男，该单位员工。

申请人马某某与被申请人广州某某人力资源有限公司关于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。申请人马某某和被申请人的委托代理人陈某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于 2025 年 1 月 8 日向本委申请仲裁，申请人请求：
一、被申请人支付申请人 2024 年 12 月 1 日至 2024 年 12 月 30 日期间扣除的工资 3004.93 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 4581.03 元；三、被申请人支付申请人 2024

年 12 月 10 日工作手机卡押金 100 元。

被申请人辩称，首先，我单位不存在克扣工资的行为，已全额发放申请人在职期间工资。其次，申请人不符合录用标准，我单位不存在违法解除问题。最后，目前为止，申请人未交还手机卡，我单位并无扣除申请人押金。

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 2024 年 10 月 28 日入职被申请人处任人事专员，每月工资为无责底薪 4000 元及不固定绩效工资 1000 元构成，若绩效考核分数低于 60 分，发放 30% 的绩效工资，绩效考核分数介于 60 分至 70 分，发放 60% 的绩效工资，绩效考核分数介于 70 分至 80 分，发放 80% 绩效工资，绩效考核分数在 80 分以上，则发放全额绩效工资。被申请人确认申请人主张的入职时间、工作岗位及绩效工资数额及发放比例，但辩称申请人试用期间工资为无责底薪 2300 元及不固定绩效工资 1000 元，其中绩效考核分数包括员工自评、直属上级评分及总经理评分，申请人 2024 年 12 月绩效考核分数为 45 分，该月工资与 2024 年 11 月工资已分两笔一并支付。经查，申请人提供的《劳动合同》约定月基本工资为 2300 元；账户历史明细显示被申请人于 2024 年 12 月 31 日分别转账工资 4300 元和 1857.14 元；绩效考核表“自我评分”载明 81.6 分，但无其他人员考核评分。被申请人对《劳动合同》及账户历史明细予以

确认，但对绩效考核表不予认可，并主张申请人2024年11月工资为3300元，其中包括无责任底薪2300元及绩效工资300元。被申请人当庭提供的个人考核表显示申请人2024年11月绩效考核分数为低于50分。申请人对该证据予以确认。本委认为，其一，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。本案中，被申请人与申请人订立的《劳动合同》虽约定月基本工资为2300元，但申请人提供的账户历史明细显示被申请人于2024年12月31日分别向其支付两笔工资，其中一笔工资数额为4300元，此数额与被申请人所述的工资标准并不吻合，反可与申请人陈述的工资标准相互印证。被申请人虽主张2024年12月31日支付的两笔款项系2024年11月和2024年12月工资总额，但其并无提供证据对此予以证明，既无举证证明每月工资的具体核发依据和标准，亦无举证证明上述两个月份工资的具体金额已向申请人告知或经申请人确认，故未能有效区分2024年11月和2024年12月分别对应的工资数额，即被申请人关于申请人2024年11月工资为3300元的主张无法得到证实，其该项主张缺乏依据，本委难以采信，根据两笔款项支付的时间先后顺序，据此认定该两笔款项分别为2024年11月和2024年12月工资。其二，双方订立的劳动合同虽约定月基本工资为2300元，但工资标准应以实际发放的数额为认定依据，加之用工市场中，不乏用人单位与劳动者签订的劳动合同所约定的工资数额与实际不符的

现象，故在被申请人实际支付的工资数额与劳动合同约定数额不相匹配，且被申请人未能提供充分证据对此加以解释及证明的情况下，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。因此，本委采信申请人之主张，认定其每月工资为无责底薪 4000 元及不固定绩效工资 1000 元。其三，申请人提供的个人绩效考核表仅有其本人的自评分值，然绩效工资需同时结合直属上司及总经理的评分加以确定，故其提供的绩效考核表不能当然作为证明 2024 年 12 月绩效考核结果的依据，但由于被申请人作出的最终考核结果并未有确切且充分的证据加以证明，故综合双方举证责任及能力以及结合申请人 2024 年 11 月绩效考核结果，本委酌定以 60% 的标准计发申请人 2024 年 12 月绩效工资。其四，被申请人明确告知申请人自 2024 年 12 月 30 日起解除劳动合同，即其自该日起已不再具有与申请人建立劳动关系的意思表示，故本委认为双方劳动关系于 2024 年 12 月 30 日解除，此后双方不再具有劳动关系的权利义务。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 2024 年 12 月 1 日至 2024 年 12 月 30 日期间工资差额 2584.24 元 $[(4000 \text{ 元} + 1000 \text{ 元} \times 60\%) \div 21.75 \text{ 天} \times 21 \text{ 天} - 1857.14 \text{ 元}]$ 。

二、关于赔偿金问题。经查，申请人提供的《试用期解除劳动合同通知书》载明“现因你在试用期间不符合录用条件……本公司决定从 2024 年 12 月 30 日起与你解除劳动合

同”。另查，被申请人提供的绩效考核表显示申请人 2024 年 11 月绩效考核分数低于 60 分，其中“自我评价”为 43.8 分，当中载明“辞退/无法胜任工作/终止试用期<60 分”。申请人对该证据真实性予以确认，但主张被申请人并无告知试用期不符合录用条件的标准，其在签收上述绩效考核表时，因当中文字太小，故未留意，且被申请人并无口头告知或提醒。本委认为，依查明的证据可知，被申请人在绩效考核表中已明确载明绩效考核分数未达到 60 分属于可终止试用期的情形。申请人虽主张因绩效考核表中的文字太小而未留意，但其在 2024 年 11 月的绩效考核表中已进行自我评价，即其完全具有查看及知悉当中内容的条件，由此亦可证明被申请人已向其履行告知试用期不符合录用条件的义务。因此，申请人关于试用期的录用条件及要求的知情权并无被剥夺。由于试用期系用人单位与劳动者对彼此进行考察的期间，系劳动者对用人单位用工环境、管理理念、发展前景及福利待遇等各方面进行评价以确定系否与之建立劳动关系的阶段，同时亦系用人单位对新入职劳动者的工作经历、学历程度系否符合岗位要求，工作态度、工作能力系否达到任职条件，身体素质、主观价值系否匹配企业经营强度及理念精神等问题进行考核的期限，故被申请人以试用期绩效考核结果作为判断申请人系否符合录用条件的标准和依据，并无违反法律强制性规定，应属其依法行使用工自治权的具体体现，本委对此予以尊重。现因申请人 2024 年 11 月绩效考核分数低

于 60 分，已属于可终止试用期的情形，且被申请人作出的解除决定亦在合理期限内，并未超出大众可接受的范围。综上，本委认为被申请人据此解除与申请人劳动关系并无违反法律规定，应属合法有效，申请人该项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

三、关于押金问题。申请人主张其 2024 年 11 月可领取全勤奖 100 元，但被申请人在其 2024 年 11 月工资中扣除押金 100 元。经查，申请人提供的《公司配备手机及电话卡管理制度》载明“手机押金为 300 元/部，电话卡押金为 100 元/张，相关押金会在领用当月工资中扣除，离职时须把手机及电话卡交还人力资源部，否则公司不予办理相关离职手续，交还后押金将会在离职当月的工资一同退回”；申请人另提供录音拟证明其月工资包括全勤奖 100 元。被申请人对《公司配备手机及电话卡管理制度》予以确认，但对录音不予认可，主张其并无全勤奖，且并无收取或扣除申请人押金。本委认为，申请人虽提供录音拟证明其工资中包含全勤奖，但被申请人对该证据不予确认，且申请人亦未能提供证据证明录音对话当事人的具体身份及身份的真实性，故在未有其他证据对此予以佐证的情况下，该证据证明力存在瑕疵，不足以有效证明案件事实，因此本委对其主张的全勤奖 100 元不予采纳。另，申请人提供的《公司配备手机及电话卡管理制度》虽载明在领用电话卡当月的工资中扣除押金，但如前所查明的事实可知，其 2024 年 11 月工资为 4300

元，该月工资数额包含无责任底薪 4000 元及绩效工资 300 元，未能体现被申请人在该月工资中存在扣除押金 100 元的情形。因此，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。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 2024 年 12 月 1 日至 2024 年 12 月 30 日期间工资差额 2584.24 元；

二、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 郑泽民

二〇二五年三月二十一日

书 记 员 刘轶博