

# 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〔2021〕1970号

申请人：黄格，女，汉族，某年某月某日出生，住址：广东省深圳市。

被申请人：广州鑫燕网络科技有限公司，住所：广州市海珠区会展南五路1号5号2207房。

法定代表人：潘锐，该单位总经理。

委托代理人：余亮，男，该单位员工。

申请人黄格与被申请人广州鑫燕网络科技有限公司关于赔偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄格和被申请人的委托代理人余亮到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年7月23日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金8000元。

被申请人辩称：申请人与我单位于2021年4月26日签订

劳动合同，劳动合同约定试用期为三个月，根据劳动合同第二十一条约定：“乙方在试用期间被证明不符合录用条件的，甲方可以解除本合同。”申请人在试用期期间：一、金科项目合同修订程序不规范，未经我单位负责人审核，申请人擅自将合同发送至双方沟通的微信群中，导致对方误以为我单位已对双方合作的合同无其它任何异议；二、我单位于2021年4月27日已经明确告知申请人我单位合同的逾期费用最好不超过每日万分之四，但申请人主要审核的《软件开发服务合同》第7.1条和第7.2条中逾期费用仍为每日合同总价的0.3%，我单位发现由申请人主要审核的其他合同中也存在类似情况，从而使我单位在签订合同过程中存在很多不必要的风险；三、我单位于2021年6月20日根据申请人入职以来的工作表现进行绩效考评，因申请人未按我单位要求进行审核合同、经申请人主要审核的合同存在违约金过高等原因，申请人的绩效考评结果为不符合录用条件。我单位于2021年6月23日向申请人发出解除劳动合同通知书，依法与申请人解除劳动合同。综上所述，因申请人在试用期内不符合录用条件，我单位依法与申请人解除劳动合同，故我单位无需向申请人支付任何赔偿。

### **本委查明事实及认定情况**

申请人主张其于2021年4月26日入职被申请人处，任法务岗位，约定试用期3个月，试用期工资8000元，于2021年

6月23日因被申请人以试用期不符合录用条件为由解除劳动关系。被申请人确定申请人所述的入职日期、岗位、离职日期，但被申请人不认可申请人工资标准为8000元，其主张申请人的工资构成包括：基本工资2100元，绩效工资1600元，岗位津贴4300元，其中岗位津贴包括交通补贴1500元，住宿补贴1500元，餐补1300元。被申请人认为岗位津贴属于员工福利，不属于工资，因此申请人工资应为3700元/月。经查，申请人当庭主张其离职前月平均工资为8000元。被申请人称离职前月平均工资应与申请人工资单内容一致。根据被申请人提供申请人2021年4月至2021年6月工资单显示：“2021年4月薪资总额1747.13元；2021年5月薪资总额8000元；2021年6月薪资总额6252.87元。2021年4月至2021年6月工资单均显示基本工资2100元；岗位工资4300元；绩效工资1600元，其中，2021年4月及2021年6月考勤扣款分别：6252.87元、1747.13元”。另查，被申请人当庭主张经申请人审核的合同虽未造成实际损失，但申请人因未经被申请人同意将合同发至客户群内，导致被申请人承担不必要的风险。被申请人提交工作群聊天记录拟证明该事实。对此，申请人主张其审核的合同均发在工作群中，相关负责人未提出异议，且其审核的合同履行期限已经完结，故不存在被申请人所述其审核的合同存在风险之情形。再查，根据申请人提交的《解除劳动合同通知书》中载述：“现因您在试用期期间不符合录用条件（以是否能够按照公司要求独立完成各项工

作内容、工作指标、工作任务等条件为标准)；并存在严重失误，由于起草合同延迟、修订不规范等导致我司多项业务不能达成合作或延误，造成公司严重损失及重大风险。”申请人当庭称其未见过《员工月度绩效考核表》，也无其签名确认。对此，被申请人辩称《员工月度绩效考核表》是申请人的领导根据申请人的表现作出的考核结果，虽未送达至申请人，但申请人系知悉试用期录用条件，因双方签订的劳动合同中有载明试用期录用条件。被申请人提交《劳动合同》拟证明试用期录用条件。根据被申请人提交《劳动合同》第三条：“试用期不符合录用条件的情形，包括但不限于如下：……乙方不能达到所担任岗位的绩效指标或者相应要求的。”本委认为，首先，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，故被申请人对其作出的解除决定负举证责任。依查明的事实可知，被申请人系因申请人试用期间不符合录用条件而作出解除决定；而判定劳动者系否符合某岗位要求或录用条件的前提，系用人单位针对某岗位的任职或录用条件具有明确规定及明确录用标准，且已将该规定明确告知劳动者，同时，用人单位需对劳动者试用期间进行考核，从而证明劳动者存在不符合该任职或录用条件的事实，最后，将该考核结果公示或告知劳动者。具体到本案，被申请人主张已告知申请人录用条件，该录用条件虽载明于双方签订《劳动合同》，但该录用条件并未详细载明申请人所在岗位的任职要求和条件。录用条件应系被申请人

针对该岗位的任职或录用条件具有明确规定，而非笼统地将录用条件指向该岗位的考核指标，且申请人当庭否认知悉《员工月度绩效考核表》中的考核指标和标准。故被申请人称已告知申请人该岗位的录用条件之主张缺乏事实依据，本委不予采纳。其次，被申请人主张申请人将未审核的合同发至客户群内，导致被申请人承担不必要的风险，该行为与劳动合同约定的绩效指标不相符，加之试用期录用条件载明的“相应要求”的内容并不明确，故无法认定申请人属于不符合双方约定的录用条件之情形。因此被申请人在双方解除劳动合同时以此为依据拟证明申请人不符合录用条件依据不足。再次，被申请人虽提供《员工月度绩效考核表》拟证明申请人不符合录用条件。但被申请人提供的《员工月度绩效考核表》中的考核标准仅为被申请人单方面的评价，其中所涉及的标准均无法排除具有主观因素掺杂其中，若仅凭该单一证据认定申请人不符合录用条件，缺乏客观性、合理性，以及不符合公平原则。最后，被申请人主张岗位津贴属于员工福利，不属于工资。根据被申请人提交每月工资明细可知，岗位津贴系根据申请人考勤进行扣减。由此表明，岗位津贴与出勤情况相关，实际是对劳动力的支付的对价，具有劳动报酬性质。同时，用人单位具有指导薪资标准的权利，对劳动者领取的薪酬性质具有证明义务。由于被申请人未能提供证据证明该岗位津贴系员工福利，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证

不能的不利后果，遂本委对其该项主张不予采信。综上，鉴于被申请人未提供申请人所在岗位的具体考核依据和流程标准，故缺乏认定其评价申请人不符合录用条件的程序要件。因此，被申请人未能提供其他充分证据对该认定结果加以佐证，故本委认为本案证据证明力存有瑕疵，不足以充分有效证明案件的事实，遂认定被申请人据以解除双方劳动关系的理由依据不足，应属违法。因此，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合同赔偿金8000元（8000元×0.5个月×2倍）。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》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》第六条之规定，本委裁决如下：

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合同赔偿金8000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。

仲裁员 

二〇二一年九月十二日

书记员 