

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〔2022〕970号

申请人：陶志，男，汉族，1995年3月8日出生，住址：湖北省荆门市东宝区。

被申请人：广州玳禾服饰有限公司，住所：广州市海珠区惠纺街2号501房自编50088-A。

法定代表人：秦涛，该单位商品主管。

委托代理人：梁昀岚，女，该单位员工。

申请人陶志与被申请人广州玳禾服饰有限公司关于确认劳动关系、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。申请人陶志和被申请人的委托代理人梁昀岚到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年2月18日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2020年5月14日至2022年2月15日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金36647.64元。

被申请人辩称：我单位不存在违法解除劳动合同的行为，由于申请人不胜任岗位要求，且经过多次培训后，仍无法胜任岗位要求，故我单位与申请人协商解除劳动合同，申请人当时亦深知自身无法胜任岗位要求而同意离职。根据相关法律规定，我单位仅应支付申请人经济补偿金 6000 元。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于 2020 年 5 月 14 日入职被申请人处工作，双方签订了劳动合同，申请人于 2022 年 2 月 15 日离职。鉴于本案双方对劳动关系起止时间不持异议，遂本委确认申请人与被申请人自 2020 年 5 月 14 日至 2022 年 2 月 15 日期间存在劳动关系

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人系以申请人不符合岗位要求而辞退申请人。申请人离职前 12 个月的月平均应得工资为 8935.75 元。被申请人主张申请人在岗位上多次出错，经过培训仍无法胜任。申请人否认自身不符合岗位要求，亦否认被申请人有对其进行过培训或调岗。庭审中，被申请人确认并无证据证明其单位曾对申请人进行培训或者调岗。另，被申请人认为双方签订的劳动合同约定申请人基本工资为 3000 元，故应以该基本工资作为计算申请人经济补偿的基数，申请人对此不予认可。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定，对于劳动者不能胜任工作的，用人单位

应先对劳动者进行培训或调整工作岗位，用人单位在履行该义务后，劳动者仍不能胜任工作的，用人单位方可解除与劳动者之间的劳动合同。本案中，被申请人并无证据证明其单位曾就申请人不能胜任工作而对申请人进行过培训或调岗，且申请人在经过培训或调岗后仍不能胜任工作，故被申请人解除与申请人之间的劳动合同，不符合上述法律规定，构成违法解除。又根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条的规定，经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入，故被申请人主张以劳动合同中约定的基本工资作为计算经济补偿的基数，于法无据，不予采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应按照8935.75元/月的标准支付申请人违法解除劳动合同赔偿金35743元（8935.75元/月×2个月×2倍）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第四十条、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，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2020年5月14日至2022年2月15日期间存在劳动关系；

二、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 35743 元。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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。

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二二年三月二十九日

书 记 员 于亚楠