

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〕1720 号

申请人：潘又荣，女，汉族，1995 年 12 月 9 日出生，住址：广州市天河区。

委托代理人：梁树权，男，广东博敦律师事务所律师。

委托代理人：梁延烁，男，广东博敦律师事务所律师。

被申请人：广州法度信息科技有限公司，住所：广州市海珠区会展南五路 1 号 5 号 1013 房。

法定代表人：颜锦泉。

委托代理人：冯志成，男，国信信扬律师事务所律师。

委托代理人：程德森，男，国信信扬律师事务所律师。

申请人潘又荣与被申请人广州法度信息科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人潘又荣及其委托代理人梁树权和被申请人的委托代理人程德森到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 4 月 1 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单方解除劳动关系赔偿金 9600 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 21 日至 2022 年 3 月 31 日工资 2646 元。

被申请人辩称：申请人工作能力严重与简历描述不符，其无法胜任该岗位。申请人自我介绍有三年多的涉及行业经验，称能独立完成 APP 界面，但我单位在其入职之初，仅安排小程序的 3 个小页面部分优化工作，且给予 1 周时间完成，然申请人并未达标交付。鉴于此，我单位将相关项目外包予第三方重新设计。经过以上工作对接可充分判定，申请人缺乏基本的 UI 设计常识，没有作为 UI 设计胜任工作的基本能力，无法胜任当前岗位，与简历所称完全不符。因此，我单位终止试用系合理合法，请求驳回申请人仲裁请求。申请人主张的赔偿金和代通知金没有法律依据。双方劳动合同约定工资为 2300 元，工资由基本工资和绩效工资构成，申请人无法完成岗位基础性工作，故无需发放绩效工资，应按照基本工资予以发放。申请人最后工作至 2022 年 3 月 29 日，工资应结算至当日。

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 2022 年 3 月 21 日入职被申请人处任 UI 设计师，试用期为两个月，每月工资为 6400 元，试用期转正后月工资调整为 8500 元，其最后工作至 2022 年 3 月 31 日，但被申请人并未支付其当月工资。被申请人确认

申请人主张的入职时间和工作岗位，但辩称申请人每月工资由基本工资 2300 元加绩效工资构成，但因申请人在职期间实际工作完成情况未达标，故不符合领取绩效工资的条件。申请人当庭否认被申请人已向其告知工资构成及绩效工资发放条件的事实。经查，被申请人提供的《入职登记表》载明试用期工资税前 6400 元。另查，被申请人于 2022 年 3 月 30 日通知申请人终止试用，申请人次日前往被申请人处工作，但无法正常打卡考勤。申请人主张其最后工作至 2022 年 3 月 31 日；被申请人对此不予确认，主张申请人最后工作日为 2022 年 3 月 29 日。本委认为，被申请人虽主张申请人月工资构成包括绩效工资，但其并未提供证据证明绩效工资的发放条件、标准和流程，故无法证实申请人存在不符合领取绩效工资的情形；且根据查明的证据显示，被申请人提供的《入职登记表》所载明的试用期工资亦无明确显示月工资项目包括绩效工资，故在申请人对被申请人该项主张不予确认的情况下，被申请人作为确定及核发劳动者薪资待遇的用人单位，因未有效履行自身应尽之举证义务，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，故本委对其该项主张不予采信。另，依庭审查明的事实可知，被申请人于 2022 年 3 月 30 日向申请人提出终止试用之意思表示，此属解除双方劳动关系之范畴。基于被申请人已向申请人作出明确的解除意思表示，故双方劳动关系因此而于当日发生解除的法律效果。据此，本

委认定申、被双方劳动关系于 2022 年 3 月 30 日解除。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 2022 年 3 月 21 日至 2022 年 3 月 30 日期间工资 2354.02 元（6400 元 ÷ 21.75 天 × 8 天）。

二、关于赔偿金问题。被申请人提供《工作评价表》《兼职协议》、简历、聊天记录和工作成果等证据拟证明申请人在职期间未能完成基础工作要求，与应聘职位时自我介绍的情况严重不符，导致单位将相关工作外包给第三人完成的事实。申请人对被申请人主张的上述事实不予认可，主张被申请人并无告知岗位职责要求和具体录用条件，且未对其进行相关考核。经查，申请人提供的微信聊天记录显示“人事主管-邱某”向其表示“因为你的能力不能胜任我们的工作这个工作……”申请人在《仲裁申请书》中注明该项仲裁请求数额包括赔偿金 3200 元及未提前三十日通知解除代通知金 6400 元。本委认为，依查明的事实可知，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，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，被申请人对其作出的解除决定负举证责任。本案中，根据查明的证据可知，被申请人实质系因申请人在试用期内不能胜任工作而作出解除劳动关系的决定。判定劳动者系否胜任试用期内的岗位工作，应以用人单位针对具体岗位的工作要求及胜任条件具有明确规定，且已将该规定详细告知劳动者为前提，同时，用人单位需对劳动者试

用期期间工作表现进行考核，从而证明劳动者存在不符合所在岗位规定的胜任条件的事实。具体到本案，被申请人提供的《工作评价表》系相关人员给予的评价，此具有一定程度的主观性。而判定劳动者系否胜任岗位工作，应以系统的、客观的考核标准及流程为依据。鉴于被申请人在本案中并无提供证据证明其已明确详细告知申请人胜任所在工作岗位工作的具体要求和条件，故缺乏认定申请人工作表现系否胜任岗位工作的参照标准。被申请人虽提供《入职登记表》和简历等证据拟证明申请人以往工作涉及行业经验，但必须指出，每一位劳动者均无法完全保证可满足同行业中任一用人单位对工作的具体要求。即使在职场中有多年工作经验的劳动者，亦不能确保每一项工作均可完美无瑕疵，每一个任务均可在指定的时间内及时完成，因此，工作中的瑕疵以及超时完成工作的行为，系否属于不胜任工作的情形，以及在达到何种瑕疵程度或系否只要超时完成工作即属不胜任工作的表现，均需以明确的方式加以确定，将具体行为与后果程度通过相对应的方式进行对比参照。基于此，被申请人提供的《兼职协议》和聊天记录仅可作为其与案外人就提供相关劳务达成合意的直接证据，但如前所述，系否胜任岗位工作需以岗位要求和胜任情形的具体规定为前提，故以上证据无法成为证明申请人不胜任岗位工作的有效依据，此与本案待证事实缺乏必要的内在联系，缺乏有效证明力。综上，鉴于被申请人未能充分有效履行上述责任，故本案查明的现有证据不

足以证明申请人不胜任岗位工作的事实。遂本委认为被申请人据以解除与申请人劳动关系的理由缺乏充分有效依据，该解除行为应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金6400元（6400元×0.5个月×2倍）。现因申请人在仲裁申请书中明确赔偿金数额为3200元，此属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。鉴于被申请人存在违法解除与申请人劳动关系之情形，故双方劳动关系解除事由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条之规定，因此申请人主张的代通知金于法无据，本委不予支持。

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》第四十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，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2022年3月21日至2022年3月30日期间工资2354.02元；

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关系赔偿金3200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 郑泽民

二〇二二年五月三十一日

书 记 员 梁 燃

书 记 员 宋 静