

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〕1358号

申请人：严志聪，男，汉族，1996年4月12日出生，住址：广东省四会市。

被申请人：菲瑞医疗投资控股（广州）有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1022号2311房。

法定代表人：麦国强。

委托代理人：麦建斌，男，该单位员工。

申请人严志聪与被申请人菲瑞医疗投资控股（广州）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。申请人严志聪和被申请人的委托代理人麦建斌到庭参加庭审。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3月4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2022年2月1日至2022年2月28日工资7500元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同经济赔偿金7500元。

被申请人辩称：申请人在入职时我单位已向其明确解释试用期工作能力及经验须符合职位实际要求方可录用，但其在在职期间完成的设计完全不符合我单位最基本的要求。同时，每次审稿均需在申请人旁边进行教导，并指出每个设计的细致排版，申请人不能独立完成一本产品册子的设计。因此，我单位基于已给予申请人一次机会的情况下，最终因其不符合工作要求的录用条件而辞退。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申、被双方确认以下事实：申请人每月工资为 7500 元，每周工作 5.5 天，2022 年 2 月 1 日至 2022 年 2 月 8 日属春节放假期间，自 2022 年 2 月 9 日起上班，最后工作至 2022 年 2 月 28 日，但被申请人仅向其支付该月工资 5966 元。本委认为，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 2 月 1 日至 2022 年 2 月 28 日期间工资 6116.50 元 $[7500 \text{ 元} \div 25.75 \text{ 天} \times (18 \text{ 天} + 0.5 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} \times 200\%)]$ 。现被申请人已向申请人支付该月工资 5966 元，故其仍应向申请人支付上述期间工资差额 150.5 元（6116.50 元-5966 元）。

二、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2021 年 10 月 8 日入职被申请人处，被申请人于 2022 年 2 月 28 日以其未通过试用期为由解除劳动关系。被申请人对此予以确认，主张申请人

在试用期期间无法胜任工作，工作经验欠缺且经常出现失误，影响产品推出，在双方协商同意延长试用期的情况下，其依然未能满足岗位录用要求，遂单位因此解除与其劳动关系。经查，双方订立的《劳动合同》约定试用期为 2021 年 10 月 8 日至 2022 年 1 月 7 日。被申请人当庭主张其口头告知申请人岗位录用标准；申请人对此不予确认。经查，申请人提供的转账记录显示其 2021 年 11 月至 2022 年 1 月期间工资依次为 7185.5 元、7300 元、3587 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，故参照《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，被申请人主张系因申请人试用期不符合录用条件而解除劳动关系，但判定劳动者系否符合录用条件的前提，系用人单位针对录用条件具有明确规定，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进行考核，从而证明劳动者存在不符合录用条件的事实。具体到本案，被申请人提供的现有证据并未能证明其已有效履行上述应尽之事先告知义务及事中考核职责，故缺乏判断劳动者工作表现系否满足录用条件的前提及参照标准，无法通过被申请人的陈述而有效对比工作行为表现与具体的录用条件标准之间的差距，从而不能得出申请人确实不符合录用条件的充分结论。因此，录用条件必须明确且具体，需通过量化和细化的方式加以明确且公示或告知。而

在本案中，被申请人并无举证证明申请人试用期期间的具体考核标准、考核流程、考核对应分值等内容，故其主张申请人试用期未达到岗位要求、不符合录用条件依据不足。另，即便如被申请人所述，申请人试用期工作表现未达要求，而现行劳动法律法规虽亦赋予用人单位对在试用期被证明不符合录用条件的劳动者行使解除权的权利，但权利的行使并非完全自由与随意。诚然，被申请人作为用人单位依法享有内部管理权，但权利的行使需符合法律规定，加之解除劳动关系实则系对劳动者最为严厉的惩罚手段，故该权利的行使需受程序及实体的严格限制。在本案中，双方签订的《劳动合同》约定试用期至2022年1月7日，也即，申请人如若试用期表现未达要求，被申请人认为其试用期工作表现或经验不符合录用条件，则理应在试用期期间或试用期满时，依法行使解除与其劳动关系的权利；然事实显示，被申请人并无在试用期期间行使该权利，而系在申请人试用期转正后，且继续工作至2022年2月28日时，方以申请人试用期不符合录用条件为由而作出解除劳动关系的决定，该解除时间节点已超出试用期期间，不符合试用期解除的时间载体要求。被申请人虽主张申请人试用期经双方协商延长，但该行为违反了《中华人民共和国劳动合同法》第十九条“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”之规定，故本委对此不予采纳。再者，如若被申请人认为申请人试用期不符合录用条件，其在试用期满后继续用工的行为，因缺乏证据证

明此后系在申请人同意继续试用的情况下保持试用关系，故本案查明的内容亦与其当庭陈述之事实相互矛盾。综上，本委认为被申请人未能提供充分有效的证据对其作出的解除决定予以证明，其该解除行为应属违法。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关系赔偿金 6024.17 元 [(7185.5 元+7300 元+3587 元) ÷ 3 个月 × 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，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违法解除劳动关系赔偿金 6024.17 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 2022 年 2 月 1 日至 2022 年 2 月 28 日期间工资差额 150.5 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日

书 记 员 曾焜恒

书 记 员 梁 燃