

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〕1464 号

申请人：湛浩良，男，汉族，1995 年 11 月 30 日出生，住址：广东省增城市。

被申请人：广州哆啦科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 148 号 2704、2705、2706 房。

法定代表人：吕皓，该单位 CEO。

委托代理人：唐郅瑜，女，该单位员工。

委托代理人：郑雪婷，女，该单位员工。

申请人湛浩良与被申请人广州哆啦科技有限公司关于经济补偿的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人湛浩良和被申请人的委托代理人唐郅瑜、郑雪婷到庭参加诉讼。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 3 月 11 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解除劳动合同经济补偿 15000 元。

被申请人辩称：申请人在 2021 年 11 月 29 日入职我单位，

签署为期三年劳动合同，我单位与其确认试用期指标，后因未达预期，双方协商一致延长试用期，申请人未提出异议，延长试用期系双方协商一致的结果，且未超出法定期限六个月。申请人在参与转正述职后与我单位业务方沟通表达了结果状态不理想，属于试用期内不符合录用条件，故申请人主张我单位违法解除与事实不符。申请人从3月7日旷工至今，属严重违反规章制度，符合用人单位单方解除劳动合同的条件。申请人在3月4日主动因试用期考核结果与我单位进行多次沟通，但沟通未果。申请人在此后未出勤，我单位多次电话联系无果，故于3月9日发出《解除劳动合同通知书》。申请人提交的证据表达劳动关系依然存续，但直至开庭当日，已旷工一月有余。因此，申请人符合旷工事实，我单位并无违法解除劳动合同。即便仲裁委认定我单位违法解除劳动合同，申请人月平均收入为12008.7元。综上，请求驳回申请人仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于2021年11月29日入职被申请人处从事高级履约运营工作，每月工资为15000元，在职期间签订的劳动合同约定试用期至2022年2月27日；2022年3月4日，被申请人HR“春某”以申请人试用期工作能力和岗位不匹配为由口头通知解除劳动合同，故其在此后未再上班。申请人对此提供录音予以证明。被申请人确认申请人主张的入职时间、工作岗

位，但辩称经申请人同意，双方延长试用期至 2022 年 3 月 7 日，HR “春某” 于 2022 年 3 月 4 日与申请人沟通试用期达标指标事宜，但双方未能达成一致意见，为避免申请人在工作群中发表不当言论，故关闭其企业微信权限，然申请人企业后台及系统后台仍可使用；被申请人另主张申请人在 2022 年 3 月 4 日后无故旷工，故根据员工手册等相关规定，于 2022 年 3 月 9 日解除与其之间劳动关系。申请人主张其离职前月平均工资约 15000 元；被申请人主张申请人离职前月平均工资为 12008.7 元。本委认为，首先，依查明的证据和事实可知，双方约定的试用期限至 2022 年 2 月 27 日。被申请人虽主张经申请人同意，双方延长试用期至 2022 年 3 月 7 日，但本案查明的现有证据无法证明双方就此已明确达成一致意见；且根据《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，被申请人所述延长试用期的做法明显与该法律规定相悖，已违反法律强制性规定，应属无效。故本委对被申请人关于申请人试用期延长之主张不予认可。其次，根据庭审查明的事实显示，被申请人 HR “春某” 在 2022 年 3 月 4 日存在与申请人进行沟通的情形。由于 HR “春某” 系作为被申请人员工的身份与申请人开展对话，其并非以个人名义与申请人进行私人之间的交流沟通，故该代表单位的行为理应属于履行职务行为之表现，由此进行沟通的内容及产生的对话效果应由被申请人举证证明及承受。基于此，被申请人应举证证明 HR

“春某”与申请人沟通的内容并不涉及因申请人工作能力和岗位不匹配，而要求解除双方劳动关系之事宜，否则无法对申请人主张的双方当天沟通的具体事宜予以反驳。因此，鉴于被申请人未能提供充分有效证据对上述待证事实予以证明，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。再次，结合本案查明的证据可知，被申请人在2022年3月4日与申请人沟通后，关闭申请人企业微信权限。被申请人虽主张此系出于避免申请人在工作群发表不当言论的目的，但一个行为在具有多种可能性及解释的情况下，行为人应当对行为的目的性及原因承担首要的举证责任；顾名思义，工作群的主要功能系作为工作交流及开展的平台之用。在当下数字化互联网迅猛发展及普及的情况下，工作群之于劳动者实属必要且不可或缺，亦系用人单位进行工作安排和任务指派的必要媒介及载体。因此，被申请人在工作群具备如此重要作用及意义的情况下，关闭申请人的工作群权限，该行为已对申请人工作业务开展及被申请人工作安排及管理产生了明显的不利影响，故其应对该行为的合理性及必要性提供证据加以证明，否则其当庭主张的关闭工作群权限的事由难以令人信服。最后，如若申请人在2022年3月4日后确实存在无故旷工的行为，被申请人作为负有管理职权的用人单位，根据日常生活经验法则，应对该缺勤行为的原因予以询问及核实，嗣后再根据具体情况作出具有针对性

的处理；然本案中，被申请人并无提供任何证据证明其曾对申请人发出未到岗的询问或要求返岗上班的催告通知，加之其未能对上述事实承担必要举证证明责任，故本委对其主张的旷工事实不予采纳。综上，本委采信申请人主张的解除事由，即被申请人以申请人试用期工作能力和岗位不匹配为由，于2022年3月4日单方解除劳动关系，但因其未能提供充分有效的证据证明解除事由具有客观基础及事实依据，故本委认定其据以解除劳动关系的理由依据不足，应属违法。另，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。由于被申请人未提供证据证明申请人在职期间每月应发工资数额，故无法对申请人主张的月平均工资数额予以反驳。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关系赔偿金15000元（15000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》第十九条、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，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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关系赔偿金15000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

二〇二二年五月十日

书 记 员 曾焜恒

书 记 员 梁 燃