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〔2023〕643号

申请人：郑翠平，女，汉族，1986年9月14日出生，住址：广东省化州市丽岗镇。

被申请人：广东铭昊建筑安装工程有限公司，住所：广州市海珠区东庆街3、4号五楼502房。

法定代表人：胡香香。

委托代理人：钟佳颖，女，广东正大方略律师事务所律师。

委托代理人：周乐，女，广东正大方略律师事务所实习人员。

申请人郑翠平与被申请人广东铭昊建筑安装工程有限公司关于双倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人郑翠平和被申请人的委托代理人钟佳颖、周乐到庭参加庭审。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12月21日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认解除劳动合同无效，继续履行劳动合同；二、

被申请人支付申请人 2021 年 10 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日未签订劳动合同的双倍工资 36994.41 元。

被申请人辩称：申请人与我单位在 2021 年 10 月至 2022 年 9 月期间不存在劳动关系，该期间申请人与案外公司签订了劳动合同，并与该公司签署劳动合同到期终止不续签协议书后获得了经济补偿 3 万元。申请人于 2022 年 10 月 1 日和我单位签订劳动合同并建立劳动关系，由于申请人试用期间工作能力、沟通能力等均不符合我单位的需求，未能通过试用期的考核，我单位已经解除与申请人的劳动关系，故不存在继续履行劳动合同的义务及可能性。

本委查明事实及认定情况

一、关于双倍工资问题。申请人主张其于 2021 年 10 月 1 日入职被申请人处，直至 2022 年 10 月被申请人才与其签订劳动合同。被申请人主张申请人于 2022 年 10 月 1 日入职，同日已与申请人签订劳动合同，此前申请人与案外公司存在劳动关系。申请人提交了银行转账记录，显示范某在 2021 年 12 月至 2022 年 9 月期间有向申请人转账数次，转账时间及金额都不定。被申请人认为该期间由范某转账的款项与其单位无关，亦并非申请人所谓的工资，实为案外公司向申请人发放的津贴等款项。被申请人提交了 2 份劳动合同、社保缴费记录、网上银行电子回单、员工入职登记表、劳动合同到期终止不续签协议书。劳

劳动合同分别是申请人与被申请人及申请人与案外公司签订的，期限分别为2022年10月1日至2023年11月30日、2021年10月1日至2022年9月30日；社保缴费记录显示2021年11月至2022年7月、2022年9月由案外单位为申请人缴纳社保；网上银行电子回单显示被申请人在2022年11月28日向申请人转账了两笔款项，转账的数额与被申请人提交的工资条中的10月、11月实发工资数额一一对应；员工入职登记表中填表日期为2022年9月30日，主要工作经历一栏中显示2022年7月至今工作单位为案外公司；劳动合同到期终止不续签协议书的甲、乙方分别为案外公司及申请人，上面载有如下内容“双方劳动关系于2022年9月30日终止”，落款处有案外公司加盖公章及申请人签字及指模。申请人对上述证据的真实性均确认。本委认为，被申请人提交的证据已形成完整的证据链，其单位主张申请人于2022年10月1日入职其单位的事实具有高度盖然性。况且申请人并无证据证明范某的转账行为应属被申请人意思表示之外化体现，且转账的时间及金额较随意，有异于用人单位按月支付劳动报酬给劳动者的特点，无法体现范某转账款项的性质属于被申请人授意发放的工资。故本委认定申请人于2022年10月1日才与被申请人建立劳动关系，同日双方已订立书面劳动合同。综上，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

二、关于继续履行劳动合同问题。经查，双方劳动合同约

定申请人的工作岗位为安装预算员，工作涉及造价核算，若申请人未通过试用期的考核，被申请人可以解除劳动合同，试用期为2022年10月1日至2022年11月30日。被申请人以申请人未能达到公司岗位要求为由与申请人终止试用期。庭审中，被申请人明确表态双方已不存在继续履行劳动合同的可能性。鉴于双方劳动合同已经不能继续履行，经本委释明，申请人遂主张相应的赔偿金，即要求被申请人支付其违法解除劳动合同的赔偿金31500元。被申请人提交了劳动合同，微信聊天记录，员工转正考核表。劳动合同有约定申请人需经过试用期考核，聊天记录显示申请人有对自己的工作状态的自述，员工转正考核表显示申请人的总分为71分。申请人对劳动合同，微信聊天记录真实性确认，对员工转正考核表不确认，主张其在职期间未见过该表。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劳动关系决定负举证责任。针对被申请人的解除行为，本委作如下分析：首先，2022年10月13日的聊天记录中申请人称“昨天看了通暖，好多看不明白”以及申请人向被申请人发送工作报告后，被申请人回复“你有计算过程吗？……风管要有计算稿”，可见申请人并不了解造价师的工作内容及工作流程，缺乏一定程度的专业性；2022年11月28日的微信聊天记录中申请人自述“我是

真正从事造价工作的，也许我现在还不是很合适……一心想着考试的事情……我知道以我现在的能力去做造价，能力不够的……”，可见申请人在试用期即将结束前自认无法胜任造价工作，未达造价岗位的基本要求。其次，双方签订的劳动合同有明确约定若申请人未通过试用期的考核，被申请人可以解除合同，现从被申请人提交的考核结果来看，申请人的得分为71分，属于“延长试用期或辞退”的区间，被申请人对申请人的考核结果与申请人的自述评价亦相互吻合，故被申请人依据劳动合同的约定解除劳动关系并无不妥。综上，结合申请人的自述及被申请人对申请人的考核结果，本委认为被申请人的解除行为属于合法解除，故申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委对申请人该项请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条，《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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 曾 艺 斐

二〇二三年三月一日

书 记 员 陈 昕 怡