

# 广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2023〕1099-2号

申请人：陈惠森，男，汉族，1990年10月10日出生，住址：广东省惠东县。

被申请人：广州路客互联网科技有限公司，住所：广州市海珠区红卫新村西路29号A3栋101房。

法定代表人：苏同民，该单位董事长兼总经理。

委托代理人：杨琼，男，该单位员工。

委托代理人：王慧佐，男，该单位员工。

申请人陈惠森与被申请人广州路客互联网科技有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈惠森和被申请人的委托代理人杨琼到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年1月12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违法解除劳动合同的赔偿金141804.37元；二、被申请人为申请人出具离职证明。申请人

本案共提出 3 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：一、我单位是技术型公司，受疫情影响我单位大部分业务萎缩导致申请人部门的工作岗位撤销，经我单位与申请人协商，申请人同意转岗至其部门的其他岗位，且为让申请人适用其工作环境可以独立完成工作任务，我单位安排了老师对申请人一对一进行培训，培训一个月之后经我单位对申请人的工作成果考核评估发现其多次未能完成工作任务，无法胜任工作岗位，我单位依法解除双方劳动关系，请求驳回申请人的诉求。二、我单位愿意配合提供相关离职证明。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。经查，申请人于 2018 年 6 月 20 日入职被申请人，从事互联网技术研发工作，自 2019 年起月工资为 15000 元，包含基本工资 12000 元和绩效工资 3000 元；被申请人于 2023 年 1 月 8 日向申请人发出解除劳动合同通知书，该通知书载明的内容有“您在公司任职.Net 开发工程师岗位工作，由于业务调整，.Net 岗位撤销，公司提供转岗至 Java 开发工程师岗位的机会。经与您平等协商沟通，您同意转岗，并从 2022 年 10 月 21 日开始参加 Java 工程师岗位为期一个月的培训。为此，公司安排专业的培训导师对您进行一对一的项目讲解培训，并分配练习任务……培训结束后，您于 2022 年 11 月 21 日正式开始 Java 岗位的工作，但自从您正式上岗至今，经上级领导、

培训导师多次反馈，您在此期间的工作能力、交付成果均不能满足该岗位的工作要求，无法胜任该工作。现经公司研究，决定于2023年1月6日与您解除劳动合同关系……”申请人主张被申请人从未与其协商过调岗，2022年10月20日部门主管只系告知其工作不饱和，让其到Java组帮忙，并向其明确并非调岗，被申请人从未向其发出过任何转岗通知，其系统显示的工作岗位从未发生过变化，其工作期间全力配合被申请人，现被申请人以未能胜任为由解除劳动合同，属于违法解除。被申请人则主张其单位对申请人进行一对一培训后，申请人对于安排的多项工作任务均无法完成，申请人属于不能满足岗位的工作要求、无法胜任工作，根据《劳动合同法》第四十条第二款的规定解除劳动合同。被申请人举证了系统截图拟证明申请人不能胜任工作，该些截图涉及的时间为12月、1月，大部分内容为代码数据，少部分为人员沟通对话内容，对话内容主要为孙某等人提出修改意见；申请人对该些截图予以确认，但称系被申请人的人员因主观意愿不通过其完成的成果，拖延其交付的时间。另查，申请人主张其离职前12个月的月平均工资为14176.31元，被申请人则表示其单位没有核算。本委认为，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）》第四十四条的规定，被申请人解除与申请人之间的劳动合同，其单位对解除决定的合理性、合法性负有举证责任。被申请人虽举证有系统截图拟证明申请人的工作能力情况，但该

截图大部分为代码数据，无法直接体现申请人的能力情况，另外被申请人的人员虽有对申请人的工作提出修改意见，但个别或少量的错误，并不能否定申请人的全面工作能力，故此，仅凭该截图，不能充分反映申请人的不能胜任工作。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定，即使申请人确实不能胜任工作，被申请人亦不能直接解除与申请人之间的劳动合同，而应先对申请人进行培训或调岗，在此后申请人仍被证明不能胜任工作的，被申请人方能与申请人解除劳动合同。现被申请人作出的解除通知书虽载明曾对申请人进行过调岗及培训，但该次调岗及培训系被申请人部门撤销所致，并非基于申请人的不胜任工作而进行的，故该次调岗及培训并不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的针对申请人的工作胜任能力而实行的调岗及培训，即被申请人并没有在其单位认为申请人不能胜任工作的情况下，对申请人进行过调岗或培训，在此情况下，被申请人直接与申请人解除劳动合同，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，属于违法解除。最后，被申请人作为申请人的工资发放主体，其单位有条件、有能力核算申请人的平均工资情况，现其单位未主张申请人的平均工资情况，亦未举证证明申请人离职前12个月的工资发放情况，而申请人主张的月平均工资数额与双方确认的月工资标准相当，具有合理性，故本委采纳申请人主张的月平均工资数额。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四

十七条、第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 141763.1 元（14176.31 元×5 个月×2 倍）。

二、关于离职证明问题。申请人要求被申请人为其出具离职证明。被申请人确认其单位没有为申请人出具离职证明，并表示愿意为申请人出具。本委认为，双方所述之离职证明实质为解除劳动合同的证明，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应当在双方劳动合同解除时为申请人出具解除劳动合同的证明，现被申请人未为申请人出具该证明，故被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动合同的证明。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2023〕1099-1 号仲裁裁决书。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十七条、第四十八条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《广东省工资支付条例》第四十八条，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合同的赔偿金 141763.1 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动合同的证明。

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 梁炜珊

二〇二三年三月二十二日

书 记 员 陈柳萍