

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〕1443 号

申请人：郭苏娟，女，汉族，1982年11月25日出生，住址：广州市天河区。

被申请人：广州艾美网络科技有限公司，住所：广州市海珠区昌岗中路238号2502-2506房。

法定代表人：张辉，该单位经理。

委托代理人：房露，女，该单位员工。

申请人郭苏娟与被申请人广州艾美网络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。申请人郭苏娟和被申请人的委托代理人房露到庭参加庭审。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18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赔偿金18625元；二、被申请人支付申请人2022年1月1日至2022年1月19日工资差额3656.88元；三、被申请人支付申请人未

及时足额支付工资赔偿金 1828.44 元。

被申请人辩称：一、申请人自 2021 年 10 月 18 日入职担任产品经理一职，负责并保证高质量的产品按时完成和发布，应具备较普通员工更高的责任心和对产品的理解能力，但申请人所表现出的是，不能很好理解落实上级意见和研发产品需求，专业能力不足，不具备作为产品经理一职应具备的基本素质和能力，根本无法满足岗位需求和录用条件，无法获得上级认可，不能给用人单位创造价值。且申请人就职三个月内迟到情况严重，合计迟到次数高达 20 次，12 月迟到次数更是多达 9 次，就此受到我单位公开书面通报，申请人自知处在试用期考察阶段仍频频迟到，可见其工作态度极其不积极，未端正工作心态。综上，我单位解除劳动合同的决定系试用期内行使用人考察、选择权的合法合理行为，应当予以保护。二、双方劳动合同约定试用期 6 个月，前 3 个月为第一阶段，工资为 17500 元/月，申请人在职我单位 3 个月，故即使认定我单位违法解除劳动合同，也应该按 17500 元/月作为赔偿金的计算标准。三、按照双方的约定，申请人认为 2022 年 1 月 1 日起即为试用期的第四个月和调整工资标准，系申请人存在自身理解偏差，我单位已及时足额发放申请人工资，不存在工资差额和工资赔偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额和未及时足额支付工资赔偿金问题。经

查,申请人于2021年10月18日入职被申请人处担任产品经理,双方签订了自即日起的无固定期限劳动合同,该合同约定申请人的试用期6个月,至2022年4月17日止,前三个月为第一阶段,工资标准为17500元/月,后三个月为第二阶段,没有明确具体工资标准。申请人的入职通知书显示申请人试用期薪资为17500元/月,转正薪资为22000元/月。本委认为,结合上述入职通知书及劳动合同,双方关于申请人的试用期期间及工资标准的约定,申请人主张2022年1月1日至2022年1月19日期间工资应按22000元/月标准计发,缺乏依据,遂本委对申请人要求被申请人支付2022年1月1日至2022年1月19日工资差额和未及时足额支付工资赔偿金的请求不予支持。

二、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。2022年1月18日,被申请人以申请人在职期间迟到20次违反考勤管理制度以及试用期产出结果不符合岗位要求为由辞退申请人。申请人主张在职期间月平均工资为17500元。被申请人主张申请人试用期产出结果不符合岗位要求的事实依据如下:1.2021年10月25日至2021年11月29日运营管理系统开展了3次会议,申请人缺少主动推进,对李总输出的想法没有帮助实现落地,本希望申请人担任项目经理角色但没有结果。2.2021年11月5日至2021年11月18日,申请人未理解李总提出的需求致使艾美管理系统提案不通过;3.2021年12月9日至2022年1月8日,申请人提炼内容未达到可指导公司产品设计的目标,缺少

与李总沟通，未按机制设计框架完成，致使数字运动产品提案不通过。4. 2022年1月10日至2022年1月18日，申请人对官网需求方向理解错误，缺少及时向上反馈与沟通，致使官网提案不通过。被申请人对其单位上述辞退事由提交了如下证据：

1. 员工面谈表，显示申请人与面谈人在2022年1月15日的谈话内容，被申请人提出申请人最近完成的提案不理想，申请人表示其每次在接到提案后才知道相关要求和范围，规划时间较短。双方关于官网项目完成情况沟通，申请人承认该项目在搞错重点的前提下进展不理想，又表示同意作为产品经理没有达到用户需求需要承担主要责任；
2. 直属上级工作评分，显示申请2021年11月和12月的上级评分分别为2.5分、2分；
3. 《绩效评分及奖金分配管理制度（试行）》，约定职工每月绩效评分规则以及绩效奖金计算规则；
4. 申请人2021年12月至2022年1月的打卡记录及《关于2021年12月考勤情况的通报》，其中通报载明：为增强员工组织纪律观念，强化公司管理，对2021年12月的出勤情况进行监察，并对申请人在内的10多名员工的严重迟到现象予以通报批评，并郑重提醒全体职工遵守考勤管理制度等；
5. 《试用期员工管理规定（试行）》，显示有关于试用期考评、转正考核流程等内容。申请人除直属上级工作评分外，对上述其他证据予以确认，申请人主张其不清楚上级评分结果，入职时被申请人对其明确具体职责是完成总经理安排的产品预研和提案工作，其已按照要求完成工作，且被申请人

对其完成的提案大部分都很满意，仅是对官网提案的完成度不满意，被申请人在解除通知书中提及的部分工作并不是产品经理的工作要求。申请人还主张被申请人对其迟到行为均有扣工资，考勤制度规定迟到会面谈，但实际并没有履行。

本委认为，被申请人系以申请人在职期间违反考勤管理制度以及试用期产出结果不符合岗位要求为由辞退申请人，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）》（法释〔2020〕26号）第四十四条的规定，被申请人对该解除事由的事实负有举证责任。被申请人未能举证证明双方对申请人试用期间的产出质量与数量有明确的约定，及被申请人已告知申请人判定产出结果质量的标准，故本案缺乏判定申请人试用期产出结果不符合岗位要求的前提。其次，从被申请人举证的证据来看，被申请人对申请人作出的2021年11月和12月直属上级工作评分并无任何考核过程材料予以佐证，且结合员工面谈表，申请人对官网提案完成度不理想的情形也表示了系个人和客观因素所致，故该两项证据不足以证实申请人试用期间的产出结果不理想，从而无法直接体现系申请人个人能力问题而影响相关工作开展。最后，结合被申请人发出的通报，被申请人系基于增强员工组织纪律观念，强化公司管理，对申请人等十余人多次迟到的行为作出通报批评，而并未依据考勤制度对上述人员作出解除，现被申请人再次以此为由主张申请人严重违反考勤制度而作出解除，缺乏依据。综上，本委认为

被申请人向申请人作出的解除行为，事实依据不足，属于违法解除劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、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赔偿金，结合被申请人对按 17500 元/月作为赔偿金的计算标准无异议，本委予以采纳，经计算，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 17500 元(17500 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，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）》（法释〔2020〕26 号）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赔偿金 17500 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 吴紫莉

二〇二三年四月十四日

书 记 员 成霖青