

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〕1738 号

申请人：黄伟源，男，汉族，1990年3月21日出生，住址：广州市海珠区。

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。

申请人黄伟源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。申请人黄伟源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2022年4月14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19740元；二、被申请人支付申请人违法剥夺2022年年休假赔偿金2722.75元。

被申请人辩称：申请人 2021 年 12 月 1 日入职我单位担任产品经理，负责并保证高质量的产品按时完成和发布，相较于普通员工，应具有更高的责任心和对产品的理解能力，但申请人在试用期期间不能很好理解落实上级意见和研发产品需求，专业能不足且态度马虎、拖拉、极其乏责任心，不具备产品经理应有的基本素质和能力，无法满足岗位需求和录用条件，我单位作出解除与申请人劳动合同的决定，系试用期内行使用工考察、选择权的合法合理行为，应当予以保护。其中，申请人的直属上级在 2022 年 3 月 3 日与申请人沟通了“动作编辑器”的要求，申请人在 3 月 4 日未能按照要求完成工作，在其上级详细讲解后，申请人至 3 月 8 日第三次提交的工作成果依旧存在问题。又申请人的直属上级在 3 月 9 日向申请人下达“动作编辑器改版”指令，并列明申请人负责 3 月 17 日完成产品验收，但申请人验收时未能发现存在问题，导致至 3 月 21 日才完成验收进行交付。综上，申请人在试用期间屡犯错误，缺乏责任心，不能获得上级认可，无法胜任产品经理职位。

本委查明事实及认定情况

一、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。经查，申请人于 2021 年 12 月 1 日入职被申请人处工作，双方签订了无固定期限劳动合同，该合同约定申请人的试用期至 2022 年 6 月 1 日止。2022 年 4 月 2 日，被申请人以申请人试用期内的工作表现和工

作产出无法满足岗位录用条件为由辞退申请人。申请人离职前的月平均工资为 19740 元。被申请人主张申请人试用期不符合录用条件的事实依据如下：1. 申请人未能按照营运部在 2022 年 3 月 3 日的会议中提出的需求完成原型图，在上级给予机会及讲解后，工作结果仍未能达到验收标准，至 2022 年 3 月 8 日申请人提交的第二版原型图仍存在问题，体现出申请人工作态度不端正，责任心和理解能力不足。2. 被申请人于 2022 年 3 月 9 日指派申请人为“动作编辑器改版”任务的验收负责人，在明确告知 3 月 17 日需完成产品验收、3 月 18 日交付运营使用的情形下，申请人对技术同事提交的安装包进行验收时均未指出界面风格不一致问题，在上级与申请人核实验收工作时，申请人也认同自己考虑不周，导致任务至 3 月 21 日才完成交付，反映出申请人缺乏责任心，导致工作延误，造成其单位损失。庭审中，被申请人主张其单位负责招聘的人事已离职，无法举证证明关于申请人录用条件的相关约定。申请人不确认双方有约定录用条件。被申请人对其单位上述辞退事由提交了试用期员工管理规定、员工面谈表、工作评分表、绩效评分及奖金分配管理制度和企业微信记录等予以证明，其中，试用期员工管理规定载有员工工作存在能力欠佳的情形可辞退等内容；员工面谈表显示申请人与面谈人在 2021 年 12 月 22 日的谈话内容，申请人表示自己没能很好领会一些会议精神，领导要求与自身输出有差距，面谈人表示申请人整体状况与其所在岗位要求有差

距，需要努力加快工作进展；绩效评分及奖金分配管理制度约定职工每月绩效评分规则以及绩效奖金计算规则；工作评分表显示申请2021年12月至2022年3月的自评分与上级评分，其中上级评分依次为2分（价值不足）、3分（较大价值）、2.5分（正常价值）、2分；企业微信记录显示当事人关于一些工作中存在问题和修改等内容的沟通。申请人确认上述员工面谈表和工作评分表的自评分内容，主张其对上级评分不知情，对上述其他证据以无法确认被申请人是否有篡改电子文档内容为由不予确认，并主张其一直按照上级要求完成工作，被申请人没有对其工作提出过质疑。双方确认职工每月评分用于计算绩效奖金。本委认为，被申请人系以申请人在试用期内不符合录用条件为由辞退申请人，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，被申请人对申请人存在试用期内不符合录用条件的事实负有举证责任。现被申请人未能举证证明双方对申请人录用条件的约定，申请人也不确认双方有约定录用条件，故本案缺乏判定申请人试用期不符合录用条件的基本标准。其次，即使被申请人举证的企业微信记录属实，但该证据仅反映对话当事人在具体时间点的沟通过程，并未能完整体现实际的工作过程，并不足以证实申请人存在工作态度不端正以及导致工作延误造成其单位损失的情形。而申请人的工作评分表，双方确认该系评分用于计算绩效奖金，本案未有证据证明该评分与是否

符合录用条件存在必然的关联，加之被申请人也未举证证明其单位对申请人作出评分的依据并有效告知申请人评分结果，故该证据的证明力存在瑕疵。综上，本委认为被申请人主张申请人在试用期内不符合录用条件，事实依据不足，故被申请人以此为由辞退申请人，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，申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金19740元，合法有据，本委予以支持。

二、关于年休假赔偿金问题。申请人主张其符合《企业职工带薪休假实施办法》第三条的规定，2022年在被申请人处工作92天折算1天应休年休假，故要求被申请人按其月平均工资支付1天未休年休假3倍工资。另申请人庭审时承认其前一份工作于2021年7月离职。本委认为，申请人该项仲裁请求实质指未休年休假工资，结合申请人自认其前一份工作于2021年7月离职，本案也没有证据证明申请人在职被申请人期间存在连续工作满十二个月以上的情形，故申请人该项仲裁请求，事实依据不足，本委不予支持。

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，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、《企业职工带薪休假实施办法》第三条之规定，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 19740 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二二年六月一日

书 记 员 于亚楠