

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〕4128 号

申请人：罗清，女，汉族，1995 年 9 月 22 日出生，住址：广东省廉江市石角镇。

被申请人：广州英菲尼特文化传播有限公司，住所：广州市海珠区合纺街 3 号 2302 房。

法定代表人：杨睿东，该单位董事长。

申请人罗清与被申请人广州英菲尼特文化传播有限公司关于补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人罗清和被申请人的法定代表人杨睿东到庭参加庭审。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 8 月 30 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辞退的半个月补偿金 5000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 4 月 11 日至 2022 年 5 月 31 日延迟签订劳动合同且要求签订不写日期的劳动合同的双倍工资 16538 元。

被申请人辩称：申请人的入职时间是 2022 年 5 月 1 日，任职设计相关岗位，双方签订了劳动合同，申请人每周工作 6 天，每天工作 8 小时，试用期薪资 10000 元，转正薪资 12000 元（在职期间未转正），申请人于 2022 年 8 月 23 日离职，离职原因是申请人未达到我单位录用条件。

本委查明事实及认定情况

关于双倍工资问题。经查，被申请人于 2022 年 5 月 20 日经登记注册成立。申请人在 2022 年 5 月 20 日之前与案外人南京二次元文化传播有限公司（以下简称南京二次元公司）存在劳动关系，该段工作起始时间为 2022 年 4 月 11 日，工作地点在被申请人注册地。申请人与被申请人确认双方存在劳动关系，被申请人主张申请人于 2022 年 5 月 1 日正式入职其单位，双方自当日起建立劳动关系；申请人则认为双方系于 2022 年 4 月 11 日建立劳动关系；另，双方确认申请人在 2022 年 5 月 1 日之前及之后的工作内容和工作地点没有发生变化，申请人于 2022 年 8 月 23 日离职。申请人与被申请人签订的劳动合同约定合同期限从 2022 年 6 月 1 日起至 2025 年 5 月 31 日止。本案认为，依上述查明之事实可知，申请人在被申请人登记注册成立之前已为被申请人工作。鉴于被申请人在登记注册成立之前不具有用人单位主体资格，故本委认定申请人与被申请人应自 2022 年 5 月 20 日起建立劳动关系。现双方签订的劳动合同所

约定的合同期限起始时间在双方建立劳动关系之后一个月内，符合《中华人民共和国劳动合同法》第十条之规定；又申请人所主张的延迟签订劳动合同以及被要求签订不写日期的劳动合同，并不属于《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定用人单位应支付劳动者双倍工资的情形。因此，本委对申请人该项仲裁请求依法不予支持。

关于补偿金。经查，申请人2022年6月和2022年7月的应发工资分别为10190元、10160元。申请人向被申请人发起的转正审批流程中，人事部、设计部等数名相关负责人均审批同意申请人转正，2022年8月23日，被申请人以申请人工作绩效和表现达不到其单位的岗位要求为由辞退申请人。被申请人辞退申请人的文件依据有经申请人签名确认的《岗位考核说明》和《试用期录用条件确认书》，其中，《岗位考核说明》的转正指标规定：1. 完成公司计划要求的设计数量不少于 $D \times 1$ 件（ D 上班天数）；2. 连续3个月，每个月完成下单款不少于40件，保证单款产品修改的及时性，并修改样不得超过3次；3. 在3个月间，无跨部门之间重大投诉、无安全事故，否则视为试用期不合格，在试用期时间能主动发现两起工作流程效率优化，带来品质、质量整体提升可通过转岗考核。工作责任点规定：按时完成设计任务；工作注意点规定：1. 认真完成领导布置的任务，如因特殊原因无法完成的需提前进行沟通，商量出大家均能接受方式进行处理；2. 按时按量完成工作任务。该《岗

位考核说明》还包括其他转正指标、主要工作和 KPI 考核内容等。《试用期录用条件确认书》约定工作能力或工作业绩无法达到岗位要求的，属于不符合录用条件的情形。被申请人提交了《罗清设计作品（44 款）》以及《罗清设计作品下单款》两项表格拟证明申请人不符合上述《岗位考核说明》的第 1、2 项的要求，并以其单位没有收到申请人发起的任何内容而主张申请人不符合上述《岗位考核说明》的第 3 项的要求。申请人对《罗清设计作品（44 款）》予以确认，但认为不完整，称其实际设计作品有 155 款；对《罗清设计作品下单款》则不予确认。本委认为，申请人签名确认的《试用期录用条件确认书》和《岗位考核说明》适用于申请人，现双方对申请人是否符合录用条件存在争议，本委对此分析如下：第一，被申请人的相关转正审批负责人在申请人的转正申请中均表示同意申请人转正，该些审批意见具有一定的客观性，由此可表明相关转正审批负责人对申请人具备岗位工作能力和符合转正条件持肯定态度。第二，对于申请人未能达到转正指标问题，由于《岗位考核说明》中除了被申请人所主张的申请人未达标项目之外，还包括其他转正指标、主要工作和考核内容，故申请人是否符合岗位考核说明的要求，不能单纯以个别项目作为直接判定依据，而应当结合所有工作、指标和考核内容，以及考核程序和考核结果的合法性、合理性进行综合判定。现被申请人提交的《罗清设计作品（44 款）》和《罗清设计作品下单款》中的内容未经申请

人完全认可，其单位亦未能提供每月与申请人核对确认设计作品数量和下单款数量的原始材料对该两项证据的客观性加以证明，故该两项证据无法有效证实申请人的设计作品数量及下单款数量情况。又被申请人并未提供证据证明其单位按照《岗位考核说明》对申请人进行考核的具体过程，故其单位考核程序的合法性和客观性以及申请人的整体考核结果均无法得到有效体现。综上，被申请人仅凭申请人未达个别指标即认定申请人的工作能力或工作业绩无法达到岗位要求，依据不足，本委无法采纳，遂本委认定被申请人以申请人不符合录用条件辞退申请人，属于违法辞退。现申请人要求被申请人支付其半个月的补偿金 5000 元，未超出本委依其请求核算的补偿金数额，故本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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辞退补偿金 5000 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 温嘉毅

二〇二二年十月二十八日

书 记 员 林方钰