

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〕1727号

申请人：张妮，女，汉族，1997年4月14日出生，住址：湖南省衡南县。

被申请人：广州无忧美家装修装饰设计工程有限公司，住所：广州市海珠区新港西路愉悦街6、8号和愉悦街4、10号首层、二层、三层。

法定代表人：朱相南。

委托代理人：王超，男，该单位员工。

申请人张妮与被申请人广州无忧美家装修装饰设计工程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。申请人张妮和被申请人的委托代理人王超到庭参加庭审。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3月1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2023年2月12日至2023年2月28日的工资2692.3元；二、被申请人支付申请人违法辞退

赔偿金 5000 元；三、被申请人依法向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：申请人的薪资我单位已完成发放，我单位合理解除与申请人的劳动关系。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人与被申请人确认申请人于 2023 年 2 月 12 日入职被申请人处，任职数据统计文员，约定工资 5000 元每月，申请人工作至 2023 年 2 月 28 日离职。申请人在庭审中确认被申请人已结清其 2023 年 2 月 12 日至 2023 年 2 月 28 日的工资，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

二、关于赔偿金问题。被申请人向申请人发出《辞退通知书》，载明“在入职公司期间，你连续多次在部门及跨部门沟通产生情绪，对服从公司管理及工作配合度达成效果较差，对数据统计版块工作开展造成阻碍，经员工绩效评估及员工面谈沟通结果。根据公司《员工手册》的相关规定，公司决定对你作出辞退决定。请你于 2023 年 2 月 28 日与公司办好离职交接手续并离开公司，逾期不离开，公司保留采取必要的措施”。被申请人主张申请人在试用期间不符合录用条件、严重违反公司管理制度，其单位系依法解除申请人劳动合同。被申请人提交的证据及拟证明内容如下：1. 监控录像截图，拟证明申请人在 2023 年 2 月 18 日、19 日、24 日、25 日、26 日、28 日存在脱岗及未经申请未参加晨会的情形，2023 年 3 月 1 日因扰乱公司

秩序被警察带走；2. 微信聊天记录，显示被申请人于2月15日通知申请人到人事部培训，申请人回复什么时候安排培训通知其，被申请人回复申请人什么时候方便都可以过去，3月11日被申请人通知申请人尽快回去办理离职手续，并提供银行卡号以便结算工资，拟证明申请人未按照入职通知准备相应资料、未按公司制度参加新员工培训；3. 《入职通知》，其中有“……一、请您于2023年2月12日9:00时，到公司的前台办理报到，若超过时间未办理报到则视为自动放弃。……三、办理入职手续请准备好以下资料：……四……3. 该职位试用期为：1个月……”等内容，拟证明申请人已确认入职所需资料但未予提交；4. 《员工入职档案表》《员工绩效考核表》，其中《员工绩效考核》表部门意见为“工作状态和公司工作节奏还是有差异，不符公司要求！配合度也不符合要求！公司对本人工作给予肯定！只是不符公司用人标准！”，人事部评价为“对工作内数据信息有整理，但个人无服务意识，难融入团队，经过半个月工作评估，员工仍无态度改进。现已面谈终止试用”，落款日期为2023年2月28日，拟证明申请人不符合其单位用人标准；5. 面谈记录录音翻译文件，前半段显示正常沟通内容，后半段有“……后面开始争吵内容 张妮张口说出要仲裁公司，然后情绪激动，开始争吵，后续公司决定直接辞退张妮，减少无效沟通”等内容，拟证明申请人顶撞上司；6. 《2023年员工薪酬方案确认单》，其中“薪酬说明”中有“3. 绩效考核：根据员工

实际工作，通过部门制定绩效考核自评及相关负责人评定，进行绩效考核部分金额发放，如试用期内绩效考核未达公司标准，结合公司《员工手册》及《劳动合同》相关规定，公司有权终止员工试用”，拟证明申请人确认并知晓绩效考核内容；7.《办公室管理制度》，其中第二章第四条“报到手续……员工在报到当天应缴验下列证件……应聘人员，未于通知时间、地点办理报到手续者，视为拒绝接受本公司聘用，该通知自动失效”，第二章第十条“录用条件……试用期内发现或发生下列情形之一者，视为不符合通用录用条件：1.用工就业手续不完备；……5.有顶撞上司的行为……”，第四章“培训、会议、活动管理规定”要求员工按规定参加培训、会议、活动，违反规定行为将列入工作考核评估，第五章第二条“行为规则……2、员工在工作时间内不得随意离开工作岗位，如需离开应向主管请示……”，拟证明被申请人系因申请人违反上述条款而解除劳动合同；8.《员工入职须知签收单》，显示有“我已经阅读《办公室管理制度》并同意遵守相关规定”及申请人签名，拟证明申请人知悉并同意遵守公司规章制度。申请人对上述《入职通知》《员工入职档案表》《2023年员工薪酬方案确认单》《员工入职须知签收单》真实性确认，但对关联性不予确认，对其他证据均不予确认，主张其系正常办理入职手续，没有违反考勤纪律和规章制度的行为，其虽在《员工入职须知签收单》上签字，但当时并未将制度给其阅读，《员工绩效考核表》系2月28日面谈的当天才

给其填写了表中基本资料和职务技能中员工自评部分，其虽确实没有参加晨会，但系因为无人告知其必须参加，且其同部门同事也有人未参加，仅以其没有参加晨会辞退其不合理。申请人提交经被申请人确认的微信聊天记录显示2月15日被申请人告知申请人银行卡发放工资前办理就可以了。庭审中，被申请人主张其单位在与申请人面谈之前有对申请人进行考核，有对申请人严重违反公司规章制度情形提出口头指正或警告，但均未向本委举证予以证明。本委认为，根据《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）第四十四条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。申请人虽主张当时并未将制度给其阅读但未向本委举证予以证明，故不能推翻《员工入职须知签收单》证明的内容，本委对申请人该主张不予采信，因此被申请人的《办公室管理制度》可以作为管理申请人的依据。本案被申请人主张申请人在试用期内不符合录用条件、严重违反规章制度而解除申请人劳动合同，本委对此分析如下：**关于试用期内不符合录用条件。**被申请人主张申请人存在《办公室管理制度》第二章第十条第1点、第5点规定的情形，视为不符合录用条件。首先，从被申请人提交的证据来看，其单位已在制度和入职通知中明确了报到需要提供的材料及未按通知办理报到手续者视为拒绝聘用，现申请人已完成报到并入职

上班，被申请人也未有证据证明曾催促申请人补充提交入职材料，且对于事后提供银行卡信息的情况申请人已提交证据证明系经过被申请人同意，故被申请人主张申请人用工就业手续不完备，难以令人信服，本委对此不予采纳。其次，被申请人举证“面谈记录录音翻译文件”拟证明申请人顶撞上司，但被申请人未提交面谈记录的原始录音文件，从该翻译文件后半段内容来看，也是对录音内容的说明和事后其单位处理情形的说明，而并非谈话的实际过程记录，而申请人对该证据也不予确认，故本委对该证据不予采信，对被申请人该主张不予采纳。最后，用人单位要证明劳动者在试用期内是否符合“录用条件”，必须依据劳动者在试用期内的工作表现，经过一定的考核程序做出是否符合的结论。根据《员工绩效考核表》中部门意见“公司对本人工作给予肯定！只是不符公司用人标准！”可知，申请人的直接管理部门对其个人工作持肯定评价意见，只是认为申请人不符合“公司用人标准”，而被申请人并无证据证明“公司用人标准”的具体内容及已经与申请人约定该内容，故该“公司用人标准”不能作为“录用条件”进行审查；被申请人未举证证明在面谈之前其单位有对申请人进行试用期考核，也未举证证明其单位对申请人工作曾提出指正意见，故《员工绩效考核表》中的人事部评价内容并无证据支撑，被申请人应承担举证不能的不利后果。因此，本委对被申请人关于申请人“试用期内不符合录用条件”的主张不予采纳。**关于严重违反规章制度。**

首先，被申请人主张申请人存在脱岗行为，但被申请人仅提供视频截图，并未提供视频截图的原始载体，截图只是一个时间节点的画面，一个时间节点不在工位上并不足以证明存在脱岗的事实，被申请人也未提供证据证明其单位曾对申请人就脱岗情形进行批评或警告，而申请人对此也予以否认，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人该主张不予采纳。其次，申请人虽存在未参加晨会的情形，但从《办公室管理制度》规定来看，未按规定参加培训、会议、活动的处理是列入工作考核评估，而非列为严重违反规章制度处理，被申请人也未举证其单位就此对申请人进行考核评估或提出批评、警告，如属于严重违反规章制度情形，连续多天未参加会议而被申请人均未对申请人提出指正批评，不符合常理，故本委认为申请人未参加晨会的情形并未达到严重程度。最后，解除劳动合同的合法性应以解除当前的理由作为依据进行审查。双方已于2023年2月28日解除劳动合同，2023年3月1日不论申请人是否存在扰乱公司秩序行为均与本案解除事实无关。因此，本委对被申请人主张申请人严重违反规章制度不予采纳。综上，被申请人解除申请人劳动合同的理由缺乏事实和法律依据，属于违法解除。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，被申请人应向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金5000元（5000元×0.5个月×2倍）。

三、关于离职证明问题。被申请人未向申请人出具解除劳

动合同证明。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应按照《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向申请人出具解除劳动合同证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、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，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赔偿金 5000 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《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向申请人出具解除劳动合同证明；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 黄 霞

二〇二三年四月二十七日

书 记 员 刘 婉 莹