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〕3263号

申请人：江嘉丽，女，汉族，1992年11月22日出生，住址：广州市白云区。

被申请人：广州市建安水电五金有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路100号大院6号楼102-2、103、104、106-110（仅限办公）。

法定代表人：邓荣辉。

委托代理人：卢燕华，女，该单位员工。

申请人江嘉丽与被申请人广州市建安水电五金有限公司关于赔偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人江嘉丽和被申请人的委托代理人卢燕华到庭参加庭审。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6月20日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人违法解除赔偿金4675.02元。

被申请人辩称：我单位在申请人入职时已进行入职培训，

培训内容包括公司制度及新入职员工须知并签名确认。与申请人签订的劳动合同附则已说明试用期转正会对新员工进行考试，考试合格通过后，再经公司领导开会研讨对新员工工作考核评定通过，方可成为正式员工。若考试不合格，工作考核评定不通过，则提前3天通知员工终止劳动关系。申请人2023年4月17日提交转正申请表，并经我单位对其考试后，其成绩为46分（不合格），人力资源部门提出考试不合格，进行再培训考核后，再确定是否转正。经理的意见为不同意转正。经再培训考核，2023年5月15日对其再培训考核评定为不合格，经我单位部门主管、人力资源部及总经理研讨决定对申请人不予转正，并在2023年5月22日向其给了员工试用不合格通知书，要求其签收但其拒绝签收，办理离职手续时亦不肯在交接工作手续表上签名。故申请人所称我单位无故解除劳动关系并要求支付经济补偿金无任何事实及法律依据，属于提供虚假说辞及诬告，应依法驳回。

本委查明事实及认定情况

经查，申被双方确认以下事实：申请人于2023年2月1日入职被申请人处任贸易专员，双方已签订劳动合同，工资为5000元/月，月休6天，每天工作8小时，在职期间的工资已经全部结清，因被申请人以试用期考核结果未达到公司贸易专员（职务）一职岗位要求为由，于2023年5月23日解除劳动关系，

离职前的月平均工资为 4675.02 元。申请人主张被申请人系违法辞退，被申请人则主张申请人经考试及再培训考核后，不符合其单位的岗位要求才与其解除劳动关系，故未存在违法解除，被申请人提交以下证据拟证明其主张：1. 劳动合同，该合同第十二条“双方需要约定的其他事项”中，载明试用期转正时，公司会对新员工进行考试，考试合格通过，再经公司领导开会研讨对新员工工作考核评定通过后，新员工才能成为公司正式员工。若考试不合格，工作考核评定不通过，公司提前 3 天通知员工与其解除劳动关系；2. 考试试卷，显示考试题型及每类题型的总分，该试卷右上方有申请人签名，并且本次考试得分为 43 分；3. 试用期转正申请表，该表人事部意见一栏为“考试不合格，再培训考核是否通过，再确定转正”，总经理意见一栏为“不同意转正”；4. 试用期再培训考核表，显示被申请人从销售业绩、沟通表达能力等四个方面进行考核，并载明 60 分以下不合格（不符合公司录用转正要求），申请人总评分为 32 分。部门综合评价一栏和部门建议一栏载明申请人因存在工作多次出错、不细心、报错价格、开票不及时等问题，综合以上情况作出不予转正和终止试用的决定。总经理审批一栏则为“考核不合格，不同意转正”。申请人对劳动合同、考试试卷、试用期转正申请表的真实性予以确认，对试用期再培训考核表的真实性不予确认，辩称其未见过该份表格，表格中内容亦非系本人所写，且被申请人从未提及该份表格，系被申请人单方制作。

另查，申请人主张其不清楚贸易专员的岗位要求，被申请人亦未告知该岗位要求。被申请人则辩称其单位有岗位职责的相关规定，且申请人未达到该岗位要求的依据即为试用期考核表上部门综合评价一栏上所载内容，但未当庭出示相关证据予以证明。另，被申请人主张其单位部门主管已告知考试范围和评分标准，考试内容也与工作内容相关，并由部门主管进行评分。申请人则辩称被申请人未告知其考试范围、评分标准、考试结果，被申请人既未告知其考试分数，也未通知其本人考试不通过，而是直接通知其离职，不存在再培训考核。被申请人的委托代理人则回应称不清楚批改情况以及是否提前标注评分标准，并辩称其单位已由部门主管口头告知考试结果并由其单位安排部门主管对申请人进行再培训考核。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，故参照《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，被申请人对其作出的解除劳动关系决定负举证责任。本案中，申请人对《劳动合同》、考试试卷及试用期转正申请表的真实性予以确认，证明申请人清楚知悉试用期转正考核之流程，并同意按照上述流程进行试用期转正，即申被双方已约定考核录用采取的方式。然用人单位在对新进员工进行试用期考核上，除了明确告知基本的考核方式流程外，还须告知包括录用条件及岗位要求等详细的考核标准、完善的考核制度，并在告知后双方达成一致共识。

被申请人虽主张其录用条件以《劳动合同》约定的其他事项为准，且有岗位职责的相关规定，但录用条件系指用人单位制定的、要求劳动者符合某个工作岗位的具体要求，并非双方约定的试用期考核流程，且被申请人未提交相关证据证明其单位已将贸易专员岗位要求告知申请人，故无法认定被申请人有明确告知上述两项内容的事实。其次，在申请人确认其参加该次考试但主张被申请人未告知考试范围、评分标准、考试结果等内容的情况下，被申请人仅辩称其单位已由部门主管将上述内容告知申请人，并未向本委提交充分有效的证据佐证其单位之主张，故无法证明考试分数依据的充分性及合理性。此外，关于安排申请人进行试用期再培训考核上，被申请人仅主张试用期再培训考核表已由部门主管、人事部门、总经理进行评定，且其单位口头告知申请人关于再培训考核内容及标准、考核结果等内容，但被申请人缺乏实质性证据证明其单位上述之主张，因此本委对被申请人关于对申请人进行试用期考试及再培训考核所作之主张不予采信。最后，对于试用期再培训考核表部门综合评价一栏中涉及申请人工作表现评价，被申请人并未提交相应证据予以证明，故被申请人对此应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证的义务，鉴于被申请人就其单位主张之解除事由未能充分有效举证，被申请人以经全面考核后申请人未达到岗位要求为由解除双方劳动关系属于违

法解除。故根据《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关系赔偿金 4675.02 元（4675.02 元 × 0.5 个月 × 2 倍 = 4675.02 元）。

裁决结果

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，《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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

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关系赔偿金 4675.02 元。

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 王嘉南

二〇二三年八月十日

书 记 员 方正贤