

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〕3038 号

申请人：杨静仪，女，汉族，1992 年 2 月 3 日出生，住址：广州市南沙区。

被申请人：广州星河湾房地产物业经营有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道 168 号 601 室（部位：自编 01）（仅限办公）。

法定代表人：谢伟杰。

委托代理人：郭伟嘉，男，该单位员工。

委托代理人：赵梦雪，女，该单位员工。

申请人杨静仪与被申请人广州星河湾房地产物业经营有限公司关于工资、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。申请人杨静仪和被申请人的委托代理人郭伟嘉、赵梦雪到庭参加庭审。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 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 5 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日工资 8800 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同

的经济补偿金 8800 元。

被申请人辩称：一、我单位已足额支付申请人 2023 年 5 月应发工资 8800 元，实发 6946.4 元；二、申请人在试用期不符合录用条件，我单位有权解除劳动合同，无需向申请人支付经济补偿金。申请人入职后，经双方协商一致后，由行政主管岗位变更为人力资源主管，负责员工工资薪酬计算及发放工作。任职后，其单位对申请人进行了包括 2023 年 3 月的薪酬工作培训及同事日常工作指导在内的培训，申请人在 2023 年 3 月至 4 月在同事的言传身教及提点下做好搜集员工考勤表、制作工资发放汇总表、银行报盘等环节的工作，但 2023 年 5 月 15 日由于申请人银行报盘工作失误导致工资发放错误，涉及面广并引起员工的恐慌及投诉，对其单位造成巨大负面影响，且造成员工工资隐私泄露，再加上其日常工作态度欠缺责任心，工作中屡次犯错，经其上级主管多次对其进行指导及约谈无果后，经综合评估，认为其试用期内工作发生严重失误，认定其不符合录用条件，根据劳动合同、员工手册等规定合法合理地与其单方解除劳动合同，故请求仲裁委依法驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人 2023 年 2 月 15 日入职被申请人处任行政主管，2023 年 3 月 3 日岗位变更为人力资源主管，月工资为基本工资 2300 元+绩效工资 6500 元，申请人最

后工作至 2023 年 5 月 31 日。申请人于庭审中确认被申请人已足额支付了 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日的工资，并当庭撤回该项仲裁请求。本委认为，申请人确认已收到 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日的工资并撤回该项请求，属于对其自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

二、关于经济补偿金问题。经查，被申请人于 2023 年 5 月 24 日向申请人发出《解除劳动关系通知书》，以申请人 2023 年 5 月 15 日错发员工工资，在试用期内工作严重失误，经评估试用期考核不合格为由，向申请人提出解除劳动合同；申请人离职前月平均工资为 8800 元。申请人主张被申请人未约定考核内容及考核方式，被申请人以试用期考核不合格为由解除劳动关系，属于违法解除。申请人提交《劳动合同》《解除劳动合同通知书》等拟证明其主张：《劳动合同》中第一条第 1.2.3 款关于乙方试用期录用条件中，载明乙方应当具备的基本条件要求并列举了可视为不符合试用期录用条件后甲方可随时解除与乙方劳动合同的具体行为；《解除劳动合同通知书》上载明申请人因错发员工工资一事，在试用期内工作严重失误，经评估为试用期考核不合格，根据《劳动合同》第七条 7.2.3 及 7.2.3.1 规定的情形与其解除劳动合同。被申请人对上述证据的真实性予以确认。被申请人则主张申请人在试用期不符合录用条件，其单位有权与其解除劳动合同，并提交以下证据拟证明其主张：1. 申请人与薪酬福利主管高某的微信及邮件沟通记

录，涉及申请人与高某就薪酬发放工资的内容进行沟通；2. 薪酬工作培训课件，培训名称为 2023 年 3 月人力资源专业线月度总结；3. 《事发经过》，载明申请人 2023 年 5 月 15 日制作工资报盘时出现疏忽，导致员工工资发放错误的具体内容，该文件下方填表人签字处有申请人签名，见证人签字处有李某签名，被申请人主张李某为被申请人员工，任职人力资源总监，与申请人为上下级关系；4. 《员工违规通知书》，该通知书部门处理意见显示处分类别为试用期内不胜任，处理依据为《员工手册》第十章第 5 条第 3.8 款：对工作疏于管理，造成事故；5. 《员工手册》节选内容及离职手续表，该手册节选内容中在第十章违规行为及处罚措施，显示采取解除劳动合同的情形：员工受到最后警告后，如在处罚有效期内触犯任何一项过失的、第一次触犯解除劳动合同过失或被依法追究刑事责任等，公司经通知工会后可决定单方解除劳动合同……，“违纪行为及处罚措施”中第 5.1 款则显示其单位有权根据具体情形判定上述违纪行为的严重程度，并决定何种处罚，“1-4”分别对应违纪行为的严重程度为：轻度、中度、重度、最重，处罚措施包括口头警告、书面警告、最后警告、解除合同。第 5 条表格中的第 3.8 款显示轻度违纪行为作口头警告、最后警告的处罚，中度违纪行为作解除合同的处罚。被申请人主张离职手续表中已载明申请人离职时已将《员工手册》交还给其单位，故申请人知悉员工手册内容；6. 《员工试用期评估表》，显示申请人在

工作知识、工作质量、工作成绩等均被评为“不满意”，其他意见处显示申请人因工资发放出错，造成公司员工工资不一致，引起员工恐慌及投诉，不符合岗位需求的内容，其单位给出评估意见为“不继续录用”。申请人对与薪酬福利主管高某的微信及邮件沟通记录、《事发经过》《员工手册》节选内容及离职手续表的真实性予以确认，李某系其直属上司，但不确认该员工手册合规性，认为其本人未缴纳工会费，不清楚被申请人是否设有工会。对薪酬工作培训课件、《员工违规通知书》《员工试用期评估表》的真实性不予确认，认为其本人有参加3月HR月度培训，但该培训内容主要为工作汇报，未就薪酬发放的具体操作方法及计算逻辑等进行培训，其见过《员工违规通知书》《员工试用期评估表》，对载明内容不认可并提出异议未签收。另查，证人高某庭审中称，其岗位为酒店总部人力资源行政部薪酬福利主管，申请人所在项目系酒店总部管理的下属项目薪酬福利负责人，申请人工作需要与其进行衔接，主要为工资核算，具体为：由申请人向其提交工作表格，由其进行复核，再经公司审批完成后，由申请人进行工资发放，高某本人不负责对申请人的试用期考核。此外，高某曾在2023年3月就集中算薪对包括申请人在内的员工进行培训，核算申请人提交工资表格有错误则会对其进行指导，并称申请人前两次工资发放时没有出错，但计算时有出错。申请人对证人证词表示异议，称2月的工资并非由其本人核算。被申请人辩称申请人3月3

日工作交接期间需兼顾薪资核算和发放的工作。再查，申被双方共同确认申请人负责的工资薪酬计算及发放具体流程为：申请人初步核算薪资情况，再提交至证人高某处进行复核，经审批后，由申请人通过银行转账进行工资发放。申请人还主张完成银行报盘时需财务再次复核，复核完成后发放。被申请人辩称因集团工资需保密，工资明细表无需财务审核，且财务仅核对总金额，直接由申请人向银行进行报盘。本委认为，首先，《事发经过》已载明申请人在工资报盘时，因个人疏忽，在未重新核对身份证号及银行账号下，导致工资错发，且申请人在《事发经过》签名确认，亦对该证据的真实性予以确认，即其确认该错发工资系因存在过失造成，虽申请人庭审中主张完成银行报盘时需财务再次复核，但不可否认其在当中存在的失职责任。其次，被申请人解除劳动合同系劳动关系中对劳动者最为严厉的处理方式，用人单位作出解除决定需以行为严重程度为必要依据。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，被申请人据以解除与申请人劳动关系的理由，系申请人在试用期内工作发生严重失误，经评估试用期考核不合格，不符合录用条件。据此，判定被申请人解除行为系否合法，应以以下三方面为核心，一系其发错工资之行为是否属于试用期内

工作发生严重失误，二系录用条件，三系试用期考核内容及考核方式。对此，本委分析如下：其一，关于其发错工资之行为是否属于试用期内工作发生严重失误。对于判断员工行为是否为发生严重失误的认定，首先应以用人单位规章制度及双方合同约定内容为判断标准。本案中，《解除劳动合同通知书》载明申请人错发工资行为属于情节严重，但被申请人称《员工违规通知书》上的解除依据系按照《员工手册》中第十章第5条第3.8款内容，再结合该手册“违纪行为及处罚措施”中第5.1款载明内容，为公司根据其错发工资行为判定其行为严重程度为中度，故按解除劳动合同进行处理，但被申请人并未就如何判定其错发工资行为属于可解除劳动关系的严重程度的事实加以证明，即缺乏其错发工资行为被认定为中度违纪行为后被申请人可与其解除劳动关系之依据。此外，《员工手册》载明与员工单方解除劳动合同的前提系在员工收到最后警告后，存在在处罚有效期内触犯任何一项过失的或第一次触犯解除劳动合同过失等情形，且公司须经通知工会。但庭审中，被申请人确认其单位未向申请人作出最后警告，虽主张申请人存在触犯过失的情况，但亦确认未作出处罚，故其单位对申请人作出的单方解除劳动合同的行为未经过《员工手册》规定的解除劳动合同的前置程序，解除行为不合程序要求。另外，被申请人主张申请人在出现工资错误发放之前，已对申请人进行薪酬工作培训，主张证人有就薪资发放与申请人进行沟通及指导，并以微

信及邮件沟通记录、培训课件、证人证言等作为佐证，证人亦表示与申请人工作内容衔接，涉及到工资核算。结合本案查明事实、申被双方证据及双方庭审自述，申请人工资发放错误的原因系申请人未重新核实员工相关信息下，向发工资的银行进行错误报盘，而非在工资核算时产生问题，故本委认为该证人证言虽能证明其与申请人存在工作接触交流及指导，但亦仅限于薪资核算方面，而非工资发放或银行报盘方面，故本委认为该证人证言与本案争议焦点未存在必要之关联。同时在本案中，被申请人提供的薪酬工资工作培训的课件内容及证人高某对其进行集中算薪培训，实质上属于工资薪酬核算培训内容范畴，该证据无法体现被申请人就银行报盘环节对申请人进行培训，且被申请人未提交证据证明其单位曾对申请人进行工资发放或银行报盘操作培训，即无法从单一内容的培训项目推断出被申请人对申请人进行了包括薪酬核算、薪资发放在内的，具有系统性、完整性的工作培训，故被申请人对其主张应承担举证不能的不利后果。其二，关于录用条件，被申请人主张申请人的试用期录用条件为《劳动合同》中第七条 7.2.3 款规定以及《员工手册》节选内容中第 3.8 款规定，申请人则主张双方以《劳动合同》第 1.2.3 款为约定录用条件。录用条件系指企业根据自身情况及相关岗位生产经营特点，对招收录用的劳动者提出的一般要求，是试用期间用以考察劳动者的依据，但《劳动合同》中第七条 7.2.3 款载明的具体内容实际为单位可以解除劳

劳动合同并无需支付经济补偿等的约定情形，并非录用条件的实质性具体内容。相反，申请人主张的《劳动合同》第1.2.3款中，详细载明了劳动者试用期录用条件，包括基本条件及视为不符合录用条件可以解除劳动合同的规定行为，且被申请人对《劳动合同》真实性予以确认。此外，申请人对《员工手册》节选内容及离职手续表的真实性予以确认，且当庭确认被申请人有向其发放《员工手册》，即申请人自入职至离职期间均持有《员工手册》，视为被申请人已有效告知申请人《员工手册》，该《员工手册》亦对申请人产生约束力，可作为被申请人考核申请人的有效依据之一。基于以上查明的事实依据，本委认定申请人的试用期录用条件应以《劳动合同》第1.2.3款之内容以及《员工手册》为准。虽被申请人给申请人出具的《解除劳动合同通知书》上载明依据《劳动合同》《员工手册》作出单方解除劳动合同的决定，但该通知书仅载明了《劳动合同》中第七条7.2.3款中7.2.3.1的内容，被申请人并未提及或告知申请人其不符合试用期录用条件之具体项目，即在不符试用期录用条件的具体内容指向性不明确之情况下，被申请人即认定其不符合录用条件并作出单方解除之决定。鉴于解除权属于形成权，该权利以一方当事人向对方当事人作出明确意思表示为生效要件。因此，被申请人向申请人送达上述通知书时，当中所载明的解除理由已成为双方劳动关系解除的依据。故其单位所主张以《员工手册》第3.8款规定作为不符合录用条件的

依据，无法从上述通知书中所体现的解除事由中得以证实，因而无法将此款规定作为认定双方劳动关系解除的依据。其三，试用期考核内容及考核方式。判定劳动者系否符合试用期录用条件的前提，除用人单位需有具体的录用条件要求外，还需制定试用期考核流程及标准以及考核结果公示等制度，并在招聘劳动者时提前告知相关考核内容。在本案中，结合前述本委已查明的事实，双方虽已约定以《劳动合同》和《员工手册》作为试用期录用条件，庭审中双方亦确认申请人知悉试用期需进行考核，但申请人辩称《劳动合同》中未写明以何种方式进行考核，被申请人对申请人的上述主张未进行反驳并提交证据加以证明。此外，针对申请人在职期间有无对其进行考核的庭审调查中，被申请人以员工试用期评估表为作为依据，主张已对其进行考核，然该评估表仅载明对申请人的考核项目并被评定为“不满意”，即便其他意见处载明申请人错发工资一事，认定其不符合岗位需求，进而作出不继续录用之决定，但被申请人无举证证明已向申请人进行实质有效的考核及对考核项目评定为“不满意”之依据，故即便存在以录用条件作为参照标准的情况下，因缺乏具体考核流程及实质考核过程，缺少判断申请人系否符合录用条件的量化和细化考核依据，进而无法判定申请人存在不符合录用条件的事实。综上，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，应属违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条之规定，被申请人应支付申

请人违法解除劳动合同的赔偿金，然申请人本案请求为解除劳动合同经济补偿，属于对其自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 4400 元（8800 元 × 0.5 个月）。

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解除劳动合同的经济补偿 4400 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

二〇二三年七月二十八日

书 记 员 方正贤