

# 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〕2666号

申请人：王晓茹，女，汉族，1996年9月6日出生，住址：广东省饶平县。

被申请人：尼维耶（广州）商贸有限公司，住所：广州市海珠区艺苑路5号902室。

法定代表人：贺京辉，该单位总经理。

委托代理人：樊孝英，女，该单位员工。

申请人王晓茹与被申请人尼维耶（广州）商贸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。申请人王晓茹和被申请人的法定代表人贺京辉及其单位委托代理人樊孝英到庭参加诉讼。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5月8日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2022年10月1日起至2023年4月28日止存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同经济赔偿金14619.51元；三、被申请人向申请人出

具终止劳动关系证明。

被申请人辩称：申请人负责我单位供货商对账、发票催收整理、财务数据系统录入等工作，但在实际工作过程中申请人出现严重失职行为，长时间不将已付货款发票催回，对我单位造成了巨大税务风险和经济损失，同时也存在多次不服从上级领导管理和分配工作、顶撞上级和消极怠工的行为，故我单位根据相关法律规定解除与申请人的劳动合同，基于我单位尊重员工等人道主义考虑，我单位同意支付申请人一个月工资作为补偿。

### 本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2022年6月21日入职广州运赢网络科技有限公司，劳动关系于2022年10月1日转移至被申请人，岗位为会计，主要负责应付账款的核对结算、发票催收整理、财务数据系统录入等工作，2023年4月28日被申请人以申请人不能胜任本职工作为由解除双方劳动关系，申请人离职前月平均工资为7309.76元。以上事实有劳动合同、员工年度工资确认书、劳动关系转移三方协议、《开除通知书》等为证，其中劳动合同显示甲、乙方分别为被申请人与申请人，合同期限为2022年10月1日起至2024年6月20日止；劳动关系转移三方协议载明广州运赢网络科技有限公司与申请人订立的劳动合同于2022年10月1日解除，同时劳动关系从广州运赢网络科

技有限公司转移至被申请人，广州运赢网络科技有限公司不支付申请人经济补偿，申请人在广州运赢网络科技有限公司的工作年限顺延至被申请人等内容；《开除通知书》载明被申请人以申请人不能胜任本职工作为由与其解除劳动合同。

一、关于确认劳动关系问题。结合双方诉辩意见以及本委查明之事实和证据，本委确认申请人与被申请人自2022年10月1日至2023年4月28日期间存在劳动关系。

二、关于赔偿金、终止劳动关系证明问题。被申请人主张申请人明确知悉自身的工作职责，但任职期间仍存在大量的发票没有催收，对其单位造成了巨大的经济损失，故其单位认为申请人不能胜任本职工作。被申请人向本委提供了如下证据拟证明其单位上述主张：1. 工作群微信聊天记录，显示被申请人在群内告知申请人等人“前期的发票月底前清一下吧，能开的全都开掉吧。工作步骤建议分三步：（1）先结清3月底前货款（尽量4月完成）；（2）4月底前开清所有3月31日前已支付货款（原则上发票不清后期货款不支付）；（3）5月份完成供应商所有发票开具工作等内容；2. 未收回发票明细表，显示申请人未收回发票金额共计61233.1元。申请人对工作群微信聊天记录予以确认，对未收回发票明细表不予确认，表示未收回发票明细表为被申请人自行制作，其任职期间确实存在未收回发票的情况，但并非如被申请人所称的数额，且被申请人亦未向其说明说明发票的紧急性和严重性，其被辞退时也未到被

申请人所要求收回发票的截止日期。另查，被申请人提交的经申请人确认的聊天记录显示，被申请人在申请人日常工作过程中对申请人进行培训的记录。本委认为，判定劳动者系否胜任某岗位要求的前提，系用人单位针对某岗位的任职要求具有明确规定，例如具体的工作任务、工作量以及工作标准等，并且已将上述规定明确告知劳动者。同时，用人单位需对劳动者工作期间的表现进行考核，从而证明劳动者存在不能胜任岗位要求的事实。现从被申请人提交的上述证据并不能证明申请人所在岗位的具体工作任务、工作量以及工作标准，故在缺乏该前提条件的情况下，缺乏判断劳动者系否胜任工作岗位、有无达到公司要求的参照标准和依据。其次，被申请人亦无举证证明已对申请人在职期间的工作表现进行考核，故在没有任何考核过程、考核结果的情况下，不能证明申请人无法达到公司要求。最后，如若劳动者确认存在无法胜任工作，不能达到公司要求的事实，用人单位亦应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条之规定，依法对劳动者进行培训或调整工作岗位，只有在履行该法定义务后，劳动者仍不能胜任工作的，用人单位方可依法作出解除决定。现从被申请人向本委提交的培训记录可以看出，仅系针对申请人日常工作过程中的培训，并非被申请人认定申请人不胜任工作岗位后进行的专项培训，故被申请人在未对申请人进行培训的情况下直接解除与申请人之间的劳动关系，并未依法履行上述法定责任，本委认为其单位该解除行

为不符合法定程序。综上，本委对被申请人主张的解除事由不予认可，据此认定其单位据以解除与申请人劳动关系的决定，缺乏事实依据和法律依据，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应向申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金，现申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系的经济赔偿金 14619.51 元，未超出按法定标准计算的赔偿金金额，属申请人自主处分权利范畴，本委予以支持。另，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，用人单位应当在解除劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明。因此，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定向申请人出具解除劳动合同的证明。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、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》第二十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 4 月 28 日期间存在劳动关系；

二、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 14619.51 元；

三、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》第二十四条之规定向申请人出具解除劳动合同的证明。

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。

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年七月七日

书 记 员 张秀玲