

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〕4670号

申请人：吴永成，男，汉族，1982年11月21日出生，住址：内蒙古巴彦淖尔市。

被申请人：广东普利浓农业设施科技有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道83号4层自编A02房号。

法定代表人：邵建明。

委托代理人：李倩韵，女，该单位员工。

申请人吴永成与被申请人广东普利浓农业设施科技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。申请人吴永成和被申请人的委托代理人李倩韵到庭参加庭审。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9月14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劳动合同的赔偿金7000元。

被申请人辩称：一、申请人于2023年8月23日入职我单

位，担任营销企划经理一职，负责我单位合作项目的品牌推广相关工作，申请人与我单位于2023年8月21日签订劳动合同、保密协议及薪资确认书，劳动合同中约定合同期为3年，其中试用期为3个月，即2023年8月23日至2023年11月22日。

二、我单位安排申请人于2023年8月25日至8月27日参与协助合作项目在“2023年广州市品牌农产品博览会”的参展推广工作，期间申请人在未了解项目情况及未与同行参与推广项目的工作人员沟通的状态下，向客户介绍项目产品为专供政府部门，且不接受他人提醒、改正，导致部分客户对我单位负责的项目产品持质疑态度，对品牌产生不良影响。对外宣传自身产品时必须符合实际情况，不得夸大、偏离事实是作为品牌岗位的基本职业操守，申请人对外虚假宣传我单位的项目产品已严重违反该岗位的基本要求，不符合岗位录用条件，故我单位于2023年8月28日向申请人发出《试用期不通过通知》，通知申请人于2023年8月29日办理离职手续，并于2023年8月31日向申请人确认的银行账号发放申请人在职期间的工资。

三、申请人求职简历中显示其2021年9月至2023年6月在东莞某公司任职董事长助理业务经理，申请人入职时填写的《入职档案信息表》中显示其在上述公司任职业务设计经理，两者中的职务存在差异，经我单位向该公司致电了解获知该公司并无申请人的在职记录，工作经历不实，申请人已在《入职档案信息》中作出申明，保证所提供的信息及个人资料全部属实，如有虚

假我单位有权无偿解除劳动关系。四、申请人入职我单位的月基本工资为 4000 元，并非其所述 7000 元，其仲裁请求的经济补偿计算公式毫无依据，且我单位与申请人为试用期内的合法解除劳动关系，无需支付经济补偿。综上，我单位因申请人不符合岗位录用条件，及提供虚假工作经历与其解除劳动关系，并无违反相关规定，不需支付经济补偿为合法合理，申请人自述的情况均无真实证据支持，不合理不合法，申请人的请求应当予以驳回。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2023 年 8 月 23 日入职被申请人，被申请人与申请人分别作为甲方、乙方签订了期限从 2023 年 8 月 23 日起至 2026 年 8 月 22 日止的劳动合同，试用期为 2023 年 8 月 23 日起至 2023 年 11 月 22 日止，劳动合同约定申请人的工作岗位为营销企划经理，劳动合同第七条第（二）项乙方在试用期内有下列情形之一的，均被视为不符合录用条件，甲方可随时与其解除劳动合同，而无需给予乙方经济补偿中第 8 点的内容为“严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成损害或严重损害甲方声誉的”；申请人于 2023 年 8 月 29 日签收被申请人发出的《试用期不通过通知》，该通知载明的主要内容为申请人在未了解被申请人业务及资质范围的情况下，在 2023 年 8 月 25 日至 8 月 27 日“2023

广州市品牌农产品博览会”对外宣传期间，向客户介绍被申请人产品专供政府部门，且不接受同事提醒、改正，该对外言辞严重偏离被申请人实际情况，导致客户对被申请人资质产生质疑。品牌宣传岗位是对外重要岗位，言辞必须符合事实，维护品牌形象，申请人作为品牌策划岗位人员使用夸大言词对外宣传已违背被申请人的社会责任感，不符合岗位录用条件，被申请人决定于2023年8月29日起与申请人解除劳动关系。申请人主张其月工资7000元，已收到被申请人支付的2023年8月工资2153元，其在展会期间确实有向客户介绍过被申请人的产品属于专供政府部门，此内容是被申请人的总经理口头告知其的，在展会期间没有任何人提醒过其不能如此宣传，被申请人现作出的解除属于违法解除，应支付赔偿金，其离职前的月平均工资为7000元。被申请人则称申请人的月工资为基本工资4000元+绩效工资1400元，其单位依据劳动合同第七条第（二）项第8点的约定与申请人解除劳动合同，系合法解除，无需支付经济补偿或赔偿金，申请人离职前的月平均工资应为2153元。另查，被申请人称因申请人在岗位仅6天，其单位有口头向申请人介绍农产品的基本情况，要求申请人前往展会也是对申请人的初步培训，让申请人了解基本情况，申请人尚在了解过程中，其单位负责的农产品从来都不是政府专供产品。被申请人提供了合作单位三名人员的情况说明拟证明申请人在展会期间多次使用“专供政府部门”的内容对外宣传，且经提醒仍不改正。被申请人还称因展会期间

工作人员无时间向其单位反馈申请人的情况，其单位在展会结束后才知悉，因申请人的行为属于严重行为，于是展会结束后直接与申请人解除劳动合同。申请人对该些情况说明均不认可，并表示从未有任何人员对其进行提醒。再查，被申请人提供经申请人确认的工资条载明申请人的基本工资为 4000 元、绩效工资为 1400 元。本委认为，试用期是用人单位与劳动者相互了解、相互考察的过程，对用人单位来说，是对所招用的劳动者进行较为全面了解的期间，对劳动者而言，系对其所应聘工作岗位、服务对象、销售或推广的产品及工作内容等熟悉、了解的过程。此时需要用人单位对劳动者进行培训、指导、带领，才可真正检验劳动者是否适合试用的工作岗位。然而从本案来看，被申请人显然未尽到对申请人进行培训、指导的责任。由上文可知，申请人入职被申请人不足 10 天，被申请人只系向申请人介绍过产品的基本情况，被申请人亦知悉申请人对其单位的业务及资质范围的情况尚未了解，在此情况下，被申请人仍派申请人前往参展对外宣传，被申请人理应预见由此带来的风险。其次，被申请人自称申请人多次对外不当宣传，并举证有情况说明拟证明申请人的情况，但该些人员均系被申请人合作单位的工作人员，与被申请人之间存在利益关系，在无其他证据的情况下，单凭该些说明不足以证明被申请人的主张。再者，被申请人作为用人单位，对申请人的工作有管理、监督、纠正的责任，现其单位自称申请人存在多次对外宣传不当的情形，但其单位并没有及时就此事对申请人

作出纠正或培训，让其引起重视，给此后的工作埋下风险，被申请人存在管理不当的过错。最后，申请人主张其月工资为 7000 元，但其未能就此举证证明，而其确认的工资条已载明其工资构成，故申请人的工资应按双方确认的工资条予以认定。综上，申请人在工作中确实存在过失，但被申请人在此过程中亦存在一定管理缺失的过错责任，其单位对此应自行承担部分责任，鉴此，本委认为，申请人存在过失，但尚未达到严重过失可与之解除劳动合同的程度，加之，现无证据证明被申请人因申请人的行为产生了严重损害或损失，故被申请人与申请人解除的理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定，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 5400 元[（4000 元+1400 元）× 0.5 个月× 2 倍]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、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合同的赔偿金 5400 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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年十一月三日

书 记 员 方正贤