

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〕4366 号

申请人：林良浩，男，汉族，1994 年 4 月 15 日出生，住址：广东省佛山市三水区。

被申请人：傲林数据（广州）科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 620 号 1501 房自编 1510-1518。

法定代表人：吴声舜。

委托代理人：李嘉欢，女，该单位员工。

委托代理人：黄铭瑶，女，该单位员工。

申请人林良浩与被申请人傲林数据（广州）科技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。申请人林良浩和被申请人的委托代理人李嘉欢、黄铭瑶到庭参加庭审。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 8 月 24 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 7 月 21 日至 2023 年 8 月 18 日工资 9102.5 元；二、被申请人支付申请人违法解除

劳动关系赔偿金 11920 元。

被申请人辩称：一、我单位已向申请人支付工资 6690.61 元，此亦系申请人平均工资。根据规章制度规定，我单位对申请人仅发放岗位工资，不予发放绩效工资的行为系合规合法、有理有据，并非无故扣除申请人工资。二、申请人在我单位指定客户处驻点工作期间，对于客户的需求理解能力不佳且不善沟通，未能在客户的要求下完成工作安排且频频出错，导致客户向我单位提出消极反馈，直接影响项目进度，严重阻碍我单位与客户的正常合作，已完全不符合该岗位录用条件，申请人主张的经济补偿无法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2023 年 7 月 21 日入职被申请人处从事前端开发工作，试用期间每月工资为 9536 元，试用期转正后月工资调整为 11920 元，被申请人于 2023 年 8 月 18 日单方解除与其劳动关系。经查，申请人提供的《解除劳动合同通知书》载明：“因客户对你的满意度评价为不满意，根据你已签订的《岗位录用条件确认书》录用条件第 4 条，你不符合岗位录用条件，公司决定与你于 2023 年 8 月 18 日解除劳动合同关系”。被申请人确认申请人主张的入职时间、工作岗位和工资标准，但辩称由于客户方对申请人的工作服务表现不满意，故申请人在试用期间存在不符合录用条件的情形，被申

请人因此解除与其劳动关系并不违法。被申请人对此提供《岗位录用条件确认书》《服务满意度评价反馈说明》、微信聊天记录和录屏等证据予以证明。经查，该《岗位录用条件确认书》载明的录用条件包括“具有较强的服务意识及客户沟通能力；若受到客户投诉或客户满意度评价为不满意/不达标，视为不符合录用条件”，该证据载有申请人的签名字样；《服务满意度评价反馈说明》则显示“联通（广东）产业互联网有限公司”对申请人2023年7月项目服务表现评价为“不及格/不满意”，该证据加盖“数据智能事业部”印章。申请人对此反驳称，其在职期间并无收到客户方对其工作表现不满意的评价，被申请人亦无规定具体的不满意情形，且出具上述反馈说明的主体为被申请人客户方，双方存在利益关系，被申请人容易获取相关证据。申请人对此提供评价考核截图和微信聊天记录拟反驳被申请人主张的解除原因。该评价考核截图未有相关人员签字或盖章。被申请人对以上证据不予认可。本委认为，依查明的事实可知，被申请人系因申请人试用期不符合录用条件而解除劳动关系，故本案争议焦点在于申请人系否存在不符合录用条件的事实。现行劳动法律法规并无对试用期录用条件的标准作出明确规定，也即，试用期录用条件和标准需根据不同行业类别、不同企业类型、不同岗位需求而作出针对性的确定，故试用期录用条件和标准的确定权和决定权实则已让渡至用人单位，此系用人单位依法依规行使内部管理权的具体体现。因此，若用

用人单位对试用期录用条件的规定未存在明显违反法律规定及缺乏合理性的情况下，任何个人和机构均不应过度干涉，否则系侵犯用人单位合法行使权利的表现。具体到本案，被申请人在与申请人建立劳动关系时已向后者告知录用条件的具体要求，申请人亦在《岗位录用条件确认书》中签字确认，由此表明，双方已对试用期录用条件达成一致意见，加之该确认书所载明的录用条件并不存在明显违反法律规定或公序良俗的情形，故该约定应属有效，对双方均具有法律约束力。本案中，被申请人提供的《服务满意度评价反馈说明》明确载明客户方对申请人服务表现评价为不满意。由于申请人未能提供充分证据证明该反馈说明真实性存疑，故不能推翻或否定该证据的有效证明效力。至于申请人提供的考核截图并无相关人员签字或盖章，证明效力存在瑕疵，无法证明案件事实；微信聊天记录属于对话主体之间的沟通记录，但不能证明对话当事人具备代表客户的资格，故其与申请人之间的对话内容不能当然视为客户对客户服务表现的认可。因此，申请人提供的现有证据不具有反驳已加盖公章的《服务满意度评价反馈说明》的充分效力。综上，鉴于被申请人提供的证据形式和内容较申请人举证的证据更为充分和详实，在被申请人已就解除原因尽到充分举证证明责任的情况下，本委认为其作出的解除劳动关系决定具有客观事实依据，该解除行为不存在违反法律规定之情形，应属正当合法。遂申请人该项仲裁请求依据不足，本委不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张其在职期间共出勤 21 天，但被申请人仅向其支付工资 5873.81 元。被申请人主张申请人在职期间请休 0.5 天事假，实际出勤 20.5 天，由于申请人被客户评价不合格，故根据规章制度规定，仅发放申请人岗位工资，故申请人在职期间应发工资为 6690.61 元，在扣除社会保险费后实发工资为 5873.81 元。经查，被申请人提供的《驻点员工考勤、绩效管理办法》第十条规定“如客户对员工当月服务表现不满意或者投诉，则该员工当月只发放岗位工资”。另查，《服务满意度评价反馈说明》载明系对申请人 2023 年 7 月项目服务表现不满意。被申请人另提供的《新员工入职审批表》显示申请人工资构成包括岗位工资 9100 元、绩效工资 2500 元、福利补贴 320 元。本委认为，其一，被申请人虽主张申请人请休 0.5 天事假，但其并未提供证据予以证明，故本委对其该项主张不予采纳。其二，如前所述，本委已认定被申请人解除与申请人劳动关系的行为合法有效，故根据《驻点员工考勤、绩效管理办法》规定，被申请人仅支付申请人 2023 年 7 月岗位工资符合双方约定。其三，被申请人提供的证据显示客户仅对申请人 2023 年 7 月服务表现不满意，并未涉及 2023 年 8 月的工作表现，故被申请人扣发申请人 2023 年 8 月绩效工资和福利补贴依据不足。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 18 日期间工资差额 2024.37 元 $[9100 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 0.5 \text{ 天} + (2500 \text{ 元}$

+320 元) $\div$ 21.75 天 $\times$ 14 天]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条,《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:

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 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 18 日期间工资差额 2024.37 元;

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二三年十月十三日

书 记 员 刘轶博