

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〕4592 号

申请人：王莎琪，女，汉族，1997 年 3 月 2 日出生，住址：湖南省邵东县流光岭镇红祥村祥光堂组 10 号。

被申请人：尚医智联（广州）健康科技有限公司，住所：广州市海珠区华洲路 24 号 1 栋 401 室。

法定代表人：翟春久。

委托代理人：张司祺，女，广东万承律师事务所律师。

委托代理人：冯美霜，女，广东万承律师事务所实习人员。

申请人王莎琪与被申请人尚医智联（广州）健康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。申请人王莎琪和被申请人的委托代理人张司祺到庭参加庭审。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 6 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 8 月 9 日至 2023 年 9 月 7 日工资 8163.04 元；二、被申请人支付申请人非法解除劳

劳动合同赔偿金 8000 元；三、被申请人支付申请人因乱扣 2023 年 8 月 9 日至 2023 年 8 月 31 日绩效赔偿金 1528.25 元；四、确认被申请人因个体原因于 2023 年 9 月 7 日解除劳动合同，终止劳动关系。

被申请人辩称：一、申请人在 2023 年 8 月 9 日入职后，8 月只有 17 个有效工作日，扣除社保和公积金后应发工资为 4803.9 元；9 月只有 4 个有效工作日，扣除社保和公积金后，我单位已足额发放工资，不存在拖欠工资的情形。二、申请人不符合录用条件，根据申请人与我单位约定，试用期间会对申请人进行考核，考核结果若非 A 级，不予转正。申请人在考核中，其工作量、效率、综合态度等方面存在严重不足，考核评定为 E 级，不符合录用条件，我单位有权解除与申请人劳动合同，无需对申请人进行赔偿。三、申请人的绩效工资已经足额发放，不存在克扣。申请人主张的绩效赔偿金不属于劳动仲裁的内容，该请求没有事实以及法律依据。四、申请人不符合录用条件，我单位系合法解除劳动合同，确认解除劳动合同在 2023 年 9 月 7 日。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金和解除原因问题。申请人主张其于 2023 年 8 月 9 日入职被申请人处，每月工资由基本工资 2300 元、加班及绩效奖金 4800 元、岗位补贴 900 元和电脑补贴 200 元构成，

被申请人后以其试用期不符合录用条件为由解除劳动关系，故其于 2023 年 9 月 7 日离职。被申请人确认申请人主张的入职时间，但辩称申请人月工资构成不包括电脑补贴，且加班及绩效奖金 4800 元并非固定。庭审中，被申请人提供招聘基本信息、聊天记录和提交任务时间截图等证据拟证明申请人试用期间工作量、工作效率及综合态度均未达到录用条件，存在超出指定时间提交工作任务、单一任务出现驳回修改次数在 5 次以上的情形，且在多次指导后仍未能达到要求，故经考核得出考核结果未达 A 级，不符合录用条件。被申请人另主张在申请人入职时已口头告知录用条件和录用标准，且已向申请人告知考核结果为 E 级。申请人对此不予确认，主张其并不知悉考核录用条件。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，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决定负举证责任。本案中，被申请人系以申请人不符合录用条件为由解除双方劳动关系。结合本案现有证据，本委分析如下：首先，判定劳动者系否符合录用条件的前提，系用人单位针对具体岗位具有明确的录用条件规定，且已将该规定有效告知劳动者，同时，用人单位需根据录用条件所规定的方面和内容对劳动者试用期间进行考核，从而证明劳动者存在不符合录用条件的事实。具体到本案，被申请人未能提供证据证明已明确告知申请人岗位录用条件，故在申请人

对此不予确认的情况下，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。因此，本案缺乏判断申请人是否不符合录用条件的可量化的参照标准，进而不能将申请人具体工作行为表现对比相应录用条件，无法得出其不符合录用条件的结论。其次，被申请人虽提供招聘基本信息拟证明申请人岗位具有明确录用标准，但当中仅载明岗位职责和任职要求，此并不涉及具体岗位的录用条件。岗位职责和任职要求不等同于录用条件。前者系根据岗位的工作性质和业务特点，明确相应岗位的职责与权限，以及为履行职责所需具备的基本专业知识和技能，系对工作内容的具体规定；后者系评价劳动者是否能够胜任相应岗位的量化标准，系判断劳动者有无达到被最终录用要求的依据。二者针对的对象并不相同，劳动者有无完成指定的工作要求，与是否达到被录用的条件，不存在必然的因果关系。录用条件实则系用人单位确定招录劳动者的具体要求和标准，此属一个界限划分的范畴，即只要达到用人单位确定的标准值，则可满足录用的要求。因此，录用条件必须明确且具体，需通过量化和细化的方式加以明确且公示或告知。鉴于被申请人未提供证据证明录用条件与岗位职责或工作要求具有同一性的情况下，以上证据不能作为证明申请人不符合录用条件的有效依据。再次，被申请人提供的绩效考核表系其单方制作的证据，在申请人对此未予确认的情况下，该证据缺乏当然有效的证明效力。加之不符合录用条件的事实，需以具体考核标准、考核流程和考核对

应分值等内容为依据，以证明劳动者试用期工作行为与对应的录用条件不匹配为必要。因此，被申请人在未能提供充分证据对以上待证事实予以补充证明的情况下，不足以证明其对申请人作出不符合录用条件的评价符合事实。最后，被申请人虽提供聊天记录、提交任务时间截图等证据申请人存在不符合录用条件的情形，然如前所述，本案缺乏录用条件的具体标准，故以上证据缺乏参考的前提和对象；同时，被申请人提供的月度绩效考核表包括工作量考核内容，其中含有加班时间工作量完成情况的考核，然劳动者加班与否应以用人单位安排为前提，如若用人单位未主动安排劳动者加班，劳动者必然存在无加班事实的结果。因此，被申请人在未举证证明已安排申请人加班的情况下，现对申请人加班时间工作量给予评分为零的结论明显缺乏公平性及合理性。鉴于该绩效考核表设置的内容存在不合理的情况，故被申请人基于此而作出的绩效考核结果难以充分及有效。综上，本委认为被申请人据此认为申请人不符合录用条件依据不足，其据此作出的解除决定依据不足，应属违法。由于申请人未能举证证明双方约定电脑补贴，故其对此应承担举证不能的不利后果。故此，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，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 8000 元（8000 元×0.5 个月×2 倍）。

二、关于工资问题。申请人主张其 2023 年 8 月和 2023 年 9 月分别出勤 17 天和 4.5 天。被申请人确认申请人 2023 年 8

月出勤 17 天，但主张申请人 2023 年 9 月 6 日上午旷工半天，故未发放当天工资，仅支付当月出勤 4 天的工资。经查，申请人 2023 年 8 月和 2023 年 9 月实际领取的工资分别为 4803.9 元和 837.1 元，其每月个人社会保险费和住房公积金分别为 540.8 元、184 元。本委认为，被申请人因申请人旷工半天而扣发全天工资的行为于法无据，本委不予认可。依前所述，本委已认定被申请人对申请人作出的绩效考核结果依据不足，故该考核结果不能成为计算申请人工资的充分依据。因此，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 9 日至 2023 年 9 月 7 日期间工资差额 817.45 元 $[8000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (17 \text{ 天} + 4.5 \text{ 天}) - 4803.9 \text{ 元} - 837.1 \text{ 元} - 540.8 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月} - 184 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月}]$ 。

三、关于克扣绩效赔偿金问题。本委认为，申请人未提供劳动行政部门责令被申请人限期支付劳动报酬的限期整改指令书和被申请人逾期未履行该指令书的证据，故申请人该项仲裁请求依据不足，本委不予支持。

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合同法》第四十七条、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：

一、确认双方劳动关系因被申请人原因于 2023 年 9 月 7 日解除；

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 8000 元；

三、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 9 日至 2023 年 9 月 7 日期间工资差额 817.45 元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年十一月三日

书 记 员 刘轶博