

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〕4826 号

申请人：严梦妍，女，汉族，1996 年 12 月 18 日出生，住址：广西平南县。

被申请人：广州希艺欧家居用品有限公司，住所：广州市海珠区盈丰路英豪三横街 301。

法定代表人：徐贞明，该单位总经理。

委托代理人：区松生，男，该单位员工。

委托代理人：黄佩，女，该单位员工。

申请人严梦妍与被申请人广州希艺欧家居用品有限公司关于确认劳动关系、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。申请人严梦妍和被申请人的委托代理人区松生到庭参加诉讼。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 9 月 22 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 2023 年 7 月 12 日至 2023 年 8 月 30 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除

劳动关系的赔偿金 8000 元。

被申请人辩称：对确认劳动关系的请求，我单位无异议。对赔偿金的请求，我单位不同意支付。我单位与申请人约定试用期业绩目标结算额为 20 万，并签署了员工薪资确认单。申请人试用期期间业绩为 0，业绩考核得分为 0。双方在劳动合同中约定工作安排和要求、考核要求、不符合录用条件等情形，其中考核成绩未达 60 分的，视为不符合录用条件。因此，我单位与申请人解除劳动合同。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认，申请人于 2023 年 7 月 12 日入职被申请人，于 2023 年 8 月 30 日离职。以上事实，有庭审调查以及《劳动合同》、《员工薪资确认单》、打卡记录等为证。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，本委确认申请人与被申请人自 2023 年 7 月 12 日起至 2023 年 8 月 30 日止存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。2023 年 8 月 30 日，被申请人向申请人发出《试用期解除劳动合同通知书》，以申请人试用期间被证明不符合录用条件为由，解除与申请人的劳动合同。被申请人在该通知书中指出申请人试用期内工作成绩不佳，销售业绩为 0、邀约客户上门洽谈为 0、签约合作客户为 0，不按时提交周、月报表，无故拒绝公司考核，在员工微信群发布诋毁公司无故降薪

的言论，给公司造成负面影响。经查，申请人在被申请人处担任商务 BD，负责上网搜寻网红达人，加其微信沟通合作事宜，确定商品销售的佣金和上链接时间，申请人需每周填写报表向被申请人汇报工作进展。被申请人于 2023 年 8 月 17 日向申请人发送《客户开发进度表（周报、月报）》、《月度绩效考核表》等表格模版，要求申请人按上述模版填写提交相关工作报表并告知考核指标。其中，月度绩效考核表载明申请人考核项目四大项，“达播带货业绩”一项权重占比 50%，指标要求包括本月考核业绩 10 万，不包含样品销售，以系统出货核算销售业绩数据、不含退货；“提交日常工作报表”一项权重占比 10%，指标要求包括每周、每月的客户开发进度表，每周、每月寄样开播转化率报表。经被申请人提醒，申请人拒绝使用被申请人提供的模版填写提交有关工作表格。申请人表示其并不认可新模版的工作表格，故仍按旧模版表格提交汇报工作情况，并且其亦不认可考核表对其当月业绩考核指标定为 10 万，认为有关考核条件苛刻，难以完成。根据申请人签名确认的《员工薪资确认单》载明，申请人试用期薪资为底薪 8000 元+（实际结算额-目标结算额 20 万） $\times$ 1.5%。申请人确认被申请人有告知其完成目标结算额 20 万则提前转正，亦确认其实际完成业绩未达 10 万。根据双方签署的《劳动合同》约定：合同期限自 2023 年 7 月 12 日起至 2024 年 12 月 31 日止，其中试用期至 2023 年 9 月 30 日止；申请人服从被申请人工作安排，工作岗位为商务拓展，具体任务、职责及工作标准等详见被

申请人的岗位/职务说明书、操作规范、作业指导文件等相应的文件规定，以及被申请人管理人员的安排和要求；申请人应按上述所指定岗位工作内容标准，按时、按质、按量完成工作任务，并以此为据接受被申请人的考核，试用期内被申请人对申请人进行考评，经考评不符合录用条件的，被申请人可以解除劳动合同，不符合录用条件包括不能按质按量完成工作任务或经试用期考核成绩未达到 60 分等。

本委认为，试用期是企业与新入职员工为互相了解、选择而约定的一定期限的考察期、磨合期，企业有权通过依法制定的考核方案对新员工在试用期间的工作能力、业绩水平、工作态度等进行评定，确定新员工是否符合应聘岗位的录用条件。本案中，申、被双方签署的《劳动合同》已明确申请人试用期需接受考核，考核内容中关于按时、按质、按量完成工作任务的要求与申请人的业绩密切相关。从申请人的工作内容、签署《员工薪资确认单》确定目标结算额以及申请人关于完成目标结算额则可提前转正的自述可见，业绩是评定申请人是否胜任商务 BD 一职的准绳，为不可或缺的考核条件。实际业绩数据系工作能力转化成效的可量化标准，申请人主张被申请人下达的当月业绩考核指标 10 万元过于苛刻、难以达成，但该金额已是被申请人对此前双方确定的目标结算额的折半执行，申请人除自身陈述外并无提供证据证明该指标的制定在行业中超出合理范畴。同时，要求员工定期填写并提交指定模版的工作报表为被申请人的日常用工管理方式，

系被申请人掌握了解员工工作成效的需要，属企业合法行使用工自主权表现，申请人的不配合行为给被申请人的考核评定工作造成障碍，违反双方劳动合同关于服从管理、接受考核的约定，有悖于劳动者的忠诚义务。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，被申请人以申请人试用期间被证明不符合录用条件为由解除与申请人劳动合同，并无不当，申请人要求被申请人支付赔偿金，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十九条，《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、确认申请人与被申请人自 2023 年 7 月 12 日起至 2023 年 8 月 30 日止存在劳动关系；

二、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 苏 莉

二〇二三年十一月十七日

书 记 员 易恬宇