

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2023〕5113-2 号

申请人：陈妙旋，女，汉族，1993 年 11 月 18 日出生，住址：广东省普宁市。

被申请人：广州路路妮可信息科技有限公司，住所：广州市海珠区龙潭南约万年东街三横街 10 号 301 室。

法定代表人：谈茹，该单位董事长。

委托代理人：谈米拉，女，该单位员工。

委托代理人：朱冬玲，女，该单位员工。

申请人陈妙旋与被申请人广州路路妮可信息科技有限公司关于工资、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。申请人陈妙旋和被申请人的委托代理人谈米拉、朱冬玲到庭参加诉讼。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 10 月 13 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人为申请人开具《离职证明》。申请人本案共提出 8 项仲裁请求，另有 7 项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：关于经济补偿，我单位不同意申请人的仲裁请求，理由如下：申请人于 2023 年 9 月 16 日入职我单位，担任财务会计一职，试用期为 3 个月，至 2023 年 12 月 15 日期满，申请人入职我单位以来，多次出现工作严重失职现象，并给我单位造成 2500 元的实际经济损失，具体体现为：未及时对离职员工在工资结算时进行应扣款，导致损失 2500 元；未及时与客户办理往来业务结算，导致被客户投诉，致我单位声誉受损；未及时为员工发放工资或发放金额错误；未及时对工作进行沟通，对本职工作推诿，延误正常工作，影响部门间工作协作，降低工作效率。根据我单位相关规定，员工试用期需达到我单位《试用期绩效目标责任书》考核，考核总分数低于 80 分的，将视为不符合录用条件，我单位有权解除劳动合同。针对申请人的工作表现，我单位对申请人进行了考核，并根据实际表现进行了评分，得分为 35.5 分。以上情形足以证明申请人根本不符合该岗位的工作要求，而对于试用期员工，考核条件更为严格，根据申请人的入职材料可知，申请人大专学历，会计专业，具有 3 年至 5 年的会计从业经验，应具备一名会计从业者的从业操守及职业素养。从申请人的工作表现来看，其所犯均为低级错误，作为一名会计，核对数据并保证数据的准确性、按时准确发放薪酬、按时与客户往来结算，均为最基础的工作，是该岗位应该掌握的最基本的技能，是该岗位赋予其本人的责任和义务。另外，根据我单位与申请人签订的合同第一条第 4

点试用期录用条件包括：第3)小点为能及时有效完成试用期的工作任务。以上所述申请人的工作表现及举证材料已足以证明，申请人根本无法及时有效地完成工作任务，无法满足录用条件。经我单位讨论，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，我单位决定以申请人在试用期间被证明不符合录用条件为由解除劳动合同且不作任何补偿。关于代通知金，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条显示，代通知金的支付并不包含本案的情形，我单位不同意申请人该项请求。关于2023年9月及10月工资、加班工资，经我单位计算可知申请人的工资为5372元，已通过银行转账方式支付予申请人，我单位已支付了申请人工资及加班工资。关于缴纳2023年10月社保及开具离职证明，我单位同意按相关规定予以办理。关于重新开具解除劳动合同通知书，我单位已对申请人作出了因试用期不符合录用条件而解除与其劳动合同的意思表示，是有效的，不再重复开具。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人与被申请人确认如下事实：申请人于2023年9月16日入职被申请人，担任财务部会计一职；双方签订了期限从2023年9月16日起至2026年9月15日止的劳动合同，约定试用期为3个月，劳动合同中第一条第4点载明的内容为“试用期录用条件包括但不限于：1)、培训考核合格；2)工作

技能与岗位任职要求相符；3）能及时有效完成试用期的工作任务；4）未违反甲方任何劳动纪律或任何规章制度；5）道德操守高尚，没有任何不良行为或违法行为”；双方约定申请人试用期工资为7500元/月；申请人最后工作至2023年10月12日离职；被申请人于2023年10月12日向申请人送达了《解除（终止）劳动合同证明》，该证明载明的内容为“兹证明陈妙旋，身份证号码……现因试用期工作无法胜任/（1）（1）协商一致解除劳动合同；（2）合同期满终止；（3）辞职；（4）辞退；（5）其他；根据《中华人民共和国劳动合同法》有关规定，本公司于2023年10月12日起与该员工终止解除劳动合同。现已办理完解除劳动关系相关手续，双方不存在任何劳动争议”；被申请人支付申请人2023年9月及10月工资合计5372元；被申请人为申请人缴纳了2023年9月的社会保险费，个人缴费为540.8元。

关于出具《离职证明》问题。申请人要求被申请人为其出具《离职证明》，被申请人答辩称同意按规定予以办理。本委认为，申请人与被申请人所称之《离职证明》实质为《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定的用人单位在解除或终止劳动合同时应当出具的解除或终止劳动合同的证明。又，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条对于解除或终止劳动合同的证明的内容已有明确的规定，现被申请人虽已为申请人出具了《解除（终止）劳动合同的证明》，但该证明载述的内

容并不符合上述规定，故被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动合同的证明。

申请人的另 7 项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2023〕5113-1 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条，《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：

在本裁决生效之日起三日内，被申请人根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年十二月五日

书 记 员 方正贤