

# 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〕4797号

申请人：许龙辉，男，汉族，1997年3月4日出生，住址：江西省赣州市会昌县西江镇西江村鹄鸪坑03号。

被申请人：广州市集群车宝数字科技有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路368号广州之窗总部大厦12层整层单元。

法定代表人：高集群，该单位董事长。

委托代理人：熊友明，男，该单位员工。

委托代理人：陈昌华，女，该单位员工。

申请人许龙辉与被申请人广州市集群车宝数字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。申请人许龙辉和被申请人的委托代理人熊友明、陈昌华到庭参加诉讼。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于2023年6月13日至2023年8月31日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法

解除劳动关系赔偿金 8500 元。

被申请人辩称：申请人要求我单位支付违法解除劳动关系赔偿金无事实依据和法律依据。申请人离职前月平均工资为 6640.72 元。双方签订的劳动合同约定，乙方不符合录用条件，甲方可无偿解除劳动合同，其中情形包括考试成绩 60 分以下，或工作态度考评为“C”或差。申请人 2023 年 7 月和 2023 年 8 月职业素养满意度评价分别为 27.6 分和 23.2 分。申请人在工作中多次出现将本职工作推给其他同事，对内部同事传播负面情绪、服务意识差、不服从管理、上班期间看视频、多次犯低级错误等情况，且未认识自身错误，给其他员工带来较大的负面影响。申请人该情形属试用期不符合的录用条件，可解除劳动关系。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认以下事实：申请人于 2023 年 6 月 13 日入职被申请人处任小程序运营主管，后于 2023 年 8 月 31 日离职。经查，申请人提供的《劳动合同\协议员工签署流程》载明单位名称为被申请人，需签署人员姓名为申请人；《试用期不合格通知书》加盖的印章为被申请人人力资源部内部专用章。被申请人对上述证据予以确认。本委认为，鉴于双方对彼此存在劳动关系的事实，以及劳动关系存续期间不持异议，加之本案查明的现有证据亦可证明双方存在建

立劳动关系合意的情形，且被申请人亦存在向申请人行使管理及处置权利的事实，故本委据此确认申请人与被申请人于2023年6月13日至2023年8月31日期间存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。经查，申请人提供的《试用期不合格通知书》载明“经公司试用期内对您进行的全面评估，考核结果为不能胜任线上运营岗位。请您自收到该通知后于2023年8月31日办理离职手续，同时双方正式解除劳动关系”。本案中，被申请人提供两份《处罚通报》拟证明其于2023年8月30日和2023年8月31日分别对申请人作出行政处分“-5”和“-20”的处理，其中2023年8月30日处罚方式为“通报批评”，2023年8月31日行政处罚为“解除劳动合同”。经查，2023年8月31日的《处罚通报》载明申请人违规情况包括因个人原因工作失误，错误设置平台销售范围，导致数据错乱，造成直接及间接较大经济损失；不服从业务安排，屡次出错，不主动学习业务，未履行本岗位职责，工作态度不端正；在办公室看视频长达4小时；文案出现多处低级错误。另查，被申请人提供2023年7月和2023年8月《职业素养满意评价表》拟证明申请人试用期不合格；监控截图拟证明申请人2023年8月20日在上班期间看视频长达约4小时；微信截图显示申请人在与案外人沟通过程中出现“这个傻逼”“他妈逼，我给他弄好了，他和我优化一下”“这公司什么脑残都有”等言论；钉钉截图显示案外人向申请人提出工作要求，并表达“为什么老是出现这种

低级错误”。庭审中，被申请人主张申请人在职期间的上述行为违反《奖惩条例》规定，故申请人的行为不符合试用期要求，经征求工会意见后向申请人送达《试用期不合格通知书》。再查，被申请人提供的工资条载明申请人2023年7月和2023年8月工资分别为7305.35元和7712.96元。申请人确认收到的金额与该证据所载明的数额一致。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导致，故参照《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。首先，被申请人虽主张申请人因工作失误造成直接及间接较大经济损失，但其并未提供充分证据证明其所指称的申请人过错行为已造成实际经济损失的事实，且未举证证明经济损失的具体数额，故无法证实其存在经济损失的客观情形，因此未能证明申请人因主观过错造成单位直接经济损失的情形，遂本委认为申请人该项主张依据不足，对此不予采纳。其次，被申请人提供的《职业素养满意评价表》系其内部员工给予的评价，属于单方出具的证据，证明效力存在单一性，具有瑕疵。现行劳动法律虽赋予用人单位对试用期内不符合录用条件的劳动者行使解除权，但不符合录用条件需以客观事实及充分证据为基础，而非仅以用人单位的单方评价作为证明或认定劳动者试用期不符合录用条件的依据。具体到本案，被申请人提供的微信聊天记录确实显示申请人在与案外人沟通时存在不

文明用语，以及具有对他人不尊重、不礼貌的表达，但一个人的素质高低并非作为认定系否符合录用条件的当然充分必要条件，加之未有证据显示申请人的上述言论表达系在公开且公众范围，故其私下与某位同事之间的沟通所产生的影响，相较于公之于众的言乱所产生的不利后果相对较小，故申请人的该行为固然不被认可，且需给予否定性评价，但此言论行为尚不足以达到可被解除劳动关系的严重过错行为程度。再次，被申请人虽提供钉钉截图拟证明申请人工作存在低级错误，但此证据不能充分证实申请人存在多次错误的事实，且并无充分且有效的证据证明被申请人已告知申请人错误在达到具体次数时方属于不符合录用条件的情形，故被申请人对此亦应承担举证不能的不利后果。最后，监控截图无法有效证明申请人在职期间观看视频的实际时长，且该证据未能有效且详细显示申请人观看的视频内容，故而无法判断该视频内容系否与其工作相关，因此不能认定申请人观看视频的行为属于违反劳动纪律或规章制度的情形。综上，本委认为被申请人提供的证据无法充分证明其作出的解除劳动关系决定具有事实及充分依据，故其据此解除与申请人劳动关系的行为依据不足，应属违法。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 7509.16 元 [ (7305.35 元+7712.96 元) ÷ 2 个月 × 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、确认申请人与被申请人于2023年6月13日至2023年8月31日期间存在劳动关系；

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7509.16元。

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

二〇二三年十一月十三日

书 记 员 曾显婷