

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〕4653号

申请人：苏双全，男，汉族，1987年7月24日出生，住址：广东省佛山市顺德区。

被申请人：广州星空跳动传播科技有限公司，住所：广州市海珠区南洲路156号2206房。

法定代表人：王俊芳，该单位总经理。

委托代理人：肖钊斌，男，该单位员工。

申请人苏双全与被申请人广州星空跳动传播科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人苏双全和被申请人的法定代表人王俊芳到庭参加庭审。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12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29日至2023年9月7日的工资4072元；二、被申请人支付申请人2023年8月29日至2023年9月7日期间的加班费915.3元；三、被申请人

支付申请人违法解除劳动关系的经济赔偿 11200 元。

被申请人辩称：一、申请人2023年8月29日进入我单位工作，岗位为全案部美术指导，试用期工资11200元/月，申请人请求一主张的4072元工资属实，请求二主张的加班费915.3元，我单位也愿意承担；二、申请人2023年8月29日至9月7日在职8个工作日，经考核，一致认为申请人虽然努力，但确实不符合岗位要求。我单位依照劳动法及劳动合同法相关的规定依法解除与申请人的劳动关系是合法的，事后也履行了通知义务，因此申请人要求我单位进行经济补偿没有依据，恳请仲裁委驳回申请人的相关仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

申、被双方均确认：申请人于 2023 年 8 月 29 日入职被申请人，任职美指；双方约定申请人试用期 3 个月，试用期月工资为 11200 元；申请人于 2023 年 9 月 7 日因被申请人辞退而离职。

一、关于工资和加班费问题。申请人主张被申请人尚未支付其 2023 年 8 月 29 日至 2023 年 9 月 7 日期间的工资 4072 元及加班费 915.3 元。被申请人对申请人上述主张予以确认。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 29 日至 2023 年 9 月 7 日期间的工资 4072 元及加班费 915.3 元。

二、关于违法解除劳动关系赔偿金的问题。申请人主张被申

请人系以申请人能力不足等为由辞退申请人，应属违法解除劳动合同关系之情形。申请人提供了被申请人确认的录音等证据拟证明其上述主张，其中录音证据载有被申请人系以“不符合录用条件”为由辞退申请人的内容。被申请人则主张，申请人在工作中出现失误和上下属、客户投诉的情形，表现出专业能力、管理能力不足，不符合招聘信息任职资格对沟通能力和合作精神的要求，存在其单位《新员工入职须知》第二条第3点和《员工录用条件确认书》第二条第1、2、7、8、9点约定的不符合试用期录用条件之情形，故其单位据此辞退申请人，无需进行补偿。被申请人为证明其单位主张，提供了招聘信息、微信聊天记录、部门员工评价签名表、新进员工试用期考核评估表、《新员工入职须知》《员工录用条件确认书》等证据拟证明上述主张。其中，招聘信息载有对工作经验、文化学历、特定软件操作等具体要求，还载有“良好的书面及沟通表达能力，有责任心，善于沟通，有团队合作精神”的要求；微信聊天记录显示，申请人部门成员对申请人设计成果进行评价，被申请人客户要求被申请人修改设计成品，被申请人通知按客户要求重做产品KT板；部门员工评价签名表载有“9月7日进行苏双全工作能力不胜任本职工作的沟通会，由于大自然客户、美的客户投诉作品无法通过……苏双全不符合美指任职需求……”的手写内容及5名员工签名；新进员工试用期考核评估表载有对申请人工作技能、工作效率、工作品质、团队协作、协调能力等十二个方面的手写评价，评估结果为不符合美指

岗位，并建议优化等内容；《新员工入职须知》第二条第3点载明“因个人行为给公司造成经济损失或信誉诚信影响的将视情节轻重给予相应的处罚或解除劳动合同关系”，落款处有申请人名称字样的签名；《员工录用条件确认书》载明“如果你在试用期存在如下情形的，将视为不符合试用期录用条件”，其中第二条第1点为“不符合本岗位任职资格、能力要求（包括但不限于工作技能、工作态度等）”、第2点为“不能胜任本岗位工作且拒绝接受重新安排工作或经培训后仍无法胜任的”、第7点为“试用期绩效考核累计两次得分70分以下”、第8点为“试用期内（投诉被查证属实）被有效投诉2次以上的”、第9点为“在试用期内所在部门或小组民主评议达到2/3以上人员认为其团队合作、配合能力差的”，确认书落款有申请人名称字样的签名。申请人对部门员工评价签名表、新进员工试用期考核评估表不予确认，对其他证据均予确认，并主张对试用期考核评估的标准和内容事先并不清楚。**本委认为**，被申请人系以申请人工作和管理能力不足、不符合录用条件为由辞退申请人，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，被申请人应对该解除劳动关系的事由负举证责任。本案中，被申请人提供了微信聊天记录、部门员工评价签名表、试用期考核评估表拟证明其单位解除事由，其中被申请人员工间的微信聊天记录和工作微信群的聊天记录为员工对申请人部分设计成果的评价，不能当然认定申请人不具有符合岗位的能力；被申请人

与其单位客户的微信聊天记录显示客户因KT板尺寸太小要求重做，而按照日常生活经验，客户的需求属于合作双方达成合作服务时应确定的事项，被申请人应按客户需求提供产品，本案无证据证明客户初始需求情况，无法证实产品尺寸太小系因申请人未按被申请人与客户约定的标准制作导致，故无法直接以此断定申请人系个人能力或个人原因造成，故该证据亦无法达到证实申请人存在过错且存在有效投诉之事实；部门员工评价签名表和试用期考核评估表为部门员工对申请人工作情况的评价，而被申请人既然设定试用期考核作为判断员工是否符合录用条件的条款，理应依考核程序和考核结果客观、合理判定，考核过程和结果亦应告知申请人，而非仅凭单方面制作的文书表格作为判定依据，现被申请人无证据证明申请人知悉考核过程和结果，亦无证据佐证具体的考核过程，考核程序显然存在缺失，无法形成完整的证据链证明该考核结果的客观性和合法、合理性，故该两表不能作为直接认定申请人不符合录用条件的依据。又，被申请人无提供证据证明其单位与申请人有协商调岗事宜或安排申请人进行培训，应承担举证不能的不利后果。综上，被申请人以申请人能力不足、不符合录用条件为由辞退申请人，理据不足，并不符合《中华人民共和国劳动合同法》规定用人单位可以辞退劳动者之情形。因此，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合同的赔偿金11200元（11200元/月×0.5个月×2倍）。

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,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、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29日至2023年9月7日期间的工资4072元及加班费915.3元;

二、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合同的赔偿金11200元。

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 王 博

二〇二三年十一月七日

书 记 员 张秀玲