

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〔2022〕4625 号

申请人：蓝谷丽，女，汉族，1996 年 10 月 2 日出生，住址：广东省阳春市三甲镇。

被申请人：广东潮拼文化科技有限公司，住所：广州市海珠区工业大道南 726 号 201 房 6 号商铺。

法定代表人：陈欣敏。

委托代理人：钟海丽，女，该单位员工。

委托代理人：曾晓星，女，该单位员工。

申请人蓝谷丽与被申请人广东潮拼文化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。申请人蓝谷丽和被申请人的委托代理人钟海丽、曾晓星到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 9 月 29 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违法解除劳动合同赔偿金 9500 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 6 月 18 日加班工资 395.8

元；三、被申请人支付申请人 2022 年 6 月 11 日无故扣除的工资 79 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2022 年 5 月 27 日入职我单位，任职电商运营岗位，该岗位属于营销性质，需要对业绩负责；申请人 2022 年 6 月和 7 月所负责的项目连续两个月业绩考核为负数，造成我单位连贯亏损，故我单位根据员工手册以及有关法律规定在试用期内解除与申请人的劳动关系属于合法辞退。二、申请人 2022 年 6 月 18 日的加班工资已经按天折算并发放。三、依据双方签订的劳动合同，我单位保留每天上班平均 8 小时的权利，申请人于 2022 年 6 月 11 日上午申请了半天事假，我单位按照半天无薪事假核算其当日工资符合双方之约定。综上，请仲裁委驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资和扣工资问题。本案庭审中，申请人在与被申请人核实 2022 年 6 月的工资发放情况后，确认其不再主张 2022 年 6 月的加班工资以及被扣除的工资。鉴此，本委对申请人该两项仲裁请求不予支持。

二、关于赔偿金问题。经查，申请人于 2022 年 5 月 27 日入职被申请人处工作，任职电商运营，月工资标准为 9500 元，双方签订的劳动合同约定申请人试用期自 2022 年 5 月 27 日起

至2022年8月26日止。被申请人于2022年8月25日向申请人发送《通知》，该《通知》载明“蓝谷丽……公司经过试用期的考察，发现你的能力离公司期望有一定差距，主要表现为你入职以来负责电商的运营，业绩一直连续亏损。经公司综合评定，你在试用期的表现为不合格……按照昨天与你的沟通，最后工作日为2022年8月26日，请你于2022年8月26日前办理离职手续。工资结算至2022年8月26日……”。庭审中，被申请人主张其单位在招聘平台中有发布申请人的岗位职责且在申请人面试入职时亦有告知申请人，其单位对申请人的试用期考核采用业绩考核方式，仅对业绩有考核要求，没有其他考核要求，因申请人入职以来业绩均为负数，无法达到运营指标，故申请人在试用期并不符合岗位要求和录用条件，其单位解除与申请人之间的劳动关系合法合规。申请人对被申请人上述解除劳动关系的理由不予认可。被申请人对其单位解除劳动关系的理由提交了如下证据：1.《岗位职责》，该证据无申请人签名；2.《蓝谷丽6月销售及费用清单》和《蓝谷丽7月销售及费用清单》，该两份费用清单为被申请人制作，显示6月平台收入为17475.5元，费用支出为21610.43元，营业额为-4134.93元，7月平台收入为25627.48元，费用支出为26776.07元，营业额为-1148.59元；3.《员工手册》；4.微信记录。申请人对上述第1、2项证据不予确认，称其从未看过该《岗位职责》；对第3、第4项证据予以确认，但称微信记录的内容不完整。

另经本委核算，申请人所主张的离职前月平均工资 9500 元不低于按照其 2022 年 6 月和 7 月应发工资核算的平均工资数额。本委认为，依上述查明之事实可知，被申请人系以申请人在试用期的业绩连续亏损作为试用期考察、考核的唯一标准，并据此认定申请人的能力与其单位期望有一定差距、试用期表现不合格，不符合岗位要求和录用条件，继而解除与申请人之间的劳动关系。现双方对被申请人解除劳动关系是否合法存有争议，对此，本委予以综合审查分析。首先，用人单位对劳动者的录用条件应当具体明确，并对劳动者明示，而且用人单位对劳动者在试用期内的表现应有客观的记录和评价以及科学合理的考核方法。本案中，被申请人所提供的《岗位职责》未经申请人确认，亦无其他证据佐证其单位已经将该文件明确告知申请人，更无证据证明其单位对申请人存在试用期考察、考核和评定的具体过程和结果，难以充分有效证实申请人存在不符合其单位岗位要求和录用条件的客观情形。其次，申请人从事电商运营岗位工作，无可否认，实现运营业绩盈利系该岗位设置的主要目的，但由于电商运营具有一定的行业特殊性，故对被申请人能否以运营亏损作为申请人不符合录用条件的唯一标准，本委持否定意见，理由如下：影响电商运营业绩的因素一般包括用人单位自身的产品质量、产品在平台的宣传推广方式、流量管理和客情维护等方面。产品质量系巩固客户资源和流量的基础，而产品在平台的宣传推广方式、流量和客户的维护管理则系实

现运营业绩增长的主要手段，其中，在平台宣传推广方面需要用人单位投入较大成本，且成本投入之后，运营成果并非立竿见影，而是更着重体现在长期业绩方面，如若将用人单位的长期业绩成果作为劳动者短期内的考核标准，显然有失偏颇。因此，从申请人的岗位实际情况来看，申请人在试用期的业绩情况虽然可以作为录用条件考核的组成部分，但不能作为试用期录用条件考核的唯一标准，申请人在试用期的录用条件还应结合其岗位基本条件、技术水平、专业技能、身体状况和思想品质等因素予以综合判定。本案申请人入职后的试用期为三个月，其作为新入职的员工，在此期间需要了解、熟悉被申请人的产品、经营策略及电商运营等情况，并根据被申请人的成本投入情况开展运营工作，其运营成果难以通过试用期内短期的业绩情况予以衡量，而且，从被申请人制作的销售及费用清单可知，即使申请人在6月和7月的运营业绩未能达到盈利之效果，但实际上该两个月的平台收入系逐月正增长，营业额的亏损金额处于逐月减少的状态，此可体现电商运营更着重于长期运营业绩的特性，亦说明申请人在电商运营岗位上所取得的业绩呈现向好态势，鉴此，如若仅对申请人的运营业绩为负数进行试用期不符合录用条件的否定评价，而忽略申请人在运营岗位的产出价值，则脱离了实际情况，系对劳动者试用期不符合录用条件情形的扩大延伸，不利于合法保护劳动者的劳动权益，故被申请人仅以运营业绩作为申请人试用期唯一考核标准，要求申

请人在试用期的短暂时间内实现长期性业绩成果的做法，有违法律对试用期规定的本意，本委无法认同；加之，被申请人亦无其他证据证实申请人系因工作能力不符合岗位具体要求和录用条件以及未有效履行岗位职责而造成运营业绩持续下滑亏损，故被申请人主张申请人试用期不符合岗位要求和录用条件，本委难以采纳。综上，本委认定被申请人解除与申请人之间的劳动关系，缺乏充分有效的事实依据，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定用人单位可以解除与劳动者之间劳动关系之情形，构成违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，结合申请人的工资支付情况，被申请人应按照 9500 元/月的标准支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 9500 元（9500 元×0.5 个月×2 倍）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、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）》（法释〔2020〕26 号）第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、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 9500 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二三年一月三十日

书 记 员 李梓铭