

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〔2024〕1433 号

申请人：刘斯韩，男，汉族，1973 年 5 月 15 日出生，住址：湖南省祁阳县。

被申请人：广州市圣峰服装设计有限公司，住所：广州市海珠区大千围 23 号之二 313。

法定代表人：阮昌崇，该单位总经理。

委托代理人：郑敏，女，该单位人事。

委托代理人：阮碧姬，女，该单位财务。

申请人刘斯韩与被申请人广州市圣峰服装设计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。申请人刘斯韩和被申请人的委托代理人郑敏、阮碧姬到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 5 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 12 月 14 日至 2023 年 12 月 18 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解

除劳动关系赔偿金 9500 元。

被申请人辩称：一、确认我单位与申请人在 2023 年 12 月 14 日至 2023 年 12 月 18 日存在劳动关系；二、申请人在试用期内违反我单位《录用条件告知书》第 3 条、第 4 条、第 10 条、第 19 条，具体事实为：申请人应聘时填写《应聘信息登记表》和《员工入职信息登记表》中的工作经历与实际不符，存在虚假隐瞒。申请人为服装纸样师，主要职责是根据设计师及上级要求绘出服装纸样，应具备较好的沟通、理解、团队协作等能力，但申请人上班 4 天，不仅不服从部门管理，私自按自己想法调整打版，导致 3 位对接的设计师、设计总监都向申请人上级投诉。综上，申请人在试用期内违反我单位录用条件，我单位解除与申请人的劳动关系合理合法，不同意支付申请人赔偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经审查，申请人于 2023 年 12 月 14 日入职被申请人处任纸样师，被申请人于 2023 年 12 月 18 日通知申请人解除劳动关系，申请人于当天离职，上述事实有应聘信息登记表、员工入职信息登记表、考勤记录、转账记录、微信记录为证。现申请人请求确认双方在 2023 年 12 月 14 日至 2023 年 12 月 18 日存在劳动关系，被申请人对此不持异议，因此，本委确认申请人与被申请人自 2023 年 12 月 14 日起至 2023 年 12 月 18 日止存在劳动关系。

二、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。2023年12月18日，被申请人以综合评估申请人工作期间的表现不符合岗位要求（比如打版的效果以及跨部门沟通）为由通知申请人当天离职。被申请人举证了如下证据作为其单位作出解除决定的依据：1. 录用条件告知书，载有试用期内视为不符合工作岗位录用条件的情形包括：在招聘过程中提供虚假信息（包括但不限于列示在简历上的信息等）、入职登记表所列内容与真实情况不符等内容，落款“确认人”处载有“刘斯韩”字样签字，落款日期为2023年12月14日。申请人称其没有签阅过该告知书；2. 应聘信息登记表、员工入职信息登记表，该2份表格中“工作经历”栏均载有2018年3月至2021年12月期间，工作单位为荣子服饰（公司），职位为纸样；2022年2月至2023年10月期间，工作单位为西所贸易（公司），职位为纸样等内容。申请人确认该证据，自认其填写的西所贸易（公司）工作期间与实际有出入；3. 广州市海珠区劳动人事争议仲裁裁决书（穗海劳人仲案字〔2023〕2905号）、广东省广州市番禺区人民法院民事判决书〔（2023）粤0113民初18395号〕，分别载有申请人在2021年10月19日至2023年2月26日及2023年3月25日至2023年5月11日与案外用人单位存在劳动用工事实的查明认定内容，两用人单位名称均不属于“荣子服饰（公司）”和“西所贸易（公司）”。申请人确认该证据。本委认为，被申请人对申请人制定了录用条件，并通过书面录用条件告知书的形式送

达申请人签字确认，虽申请人否认其有签阅过该告知书，但申请人未能提供相反证据反驳该证据的真实性，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳该录用条件告知书，并认定作为确定申请人“不符合录用条件”的参照标准。同时，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条的规定，诚实信用是劳动者的基本素质及道德要求，亦系保证劳动关系正常履行的最基本条件，无需通过告知约定方可确定为录用条件。现录用条件告知书明确约定招聘过程中提供虚假信息的形式属于不符合工作岗位录用条件之一，被申请人举证了判决书、裁决书佐证申请人向其单位提交的2018年3月至2021年12月及2022年2月至2023年10月的工作经历与事实不相符，申请人未能提供相反证据反驳被申请人该主张，且申请人也自认其提供的工作时间信息与实际有出入，因此，本委认为，劳动者的工作经历系用人单位对劳动者考察录用的重要参考因素之一，在被申请人已明确录用条件的情况下，申请人确存未如实提供工作经历的情形。被申请人据此解除与申请人的劳动关系并无不当，申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金的请求，缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条、第七条，《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 12 月 14 日起至 2023 年 12 月 18 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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二四年三月七日

书 记 员 张秀玲