

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〕835号

申请人：万奥运，男，汉族，1992年7月3日出生，住址：河南省项城市新桥镇。

被申请人：湖南湘生网络信息有限公司广州分公司，经营场所：广州市海珠区阅江西路218、220号广州国际媒体港西港4层14单元。

负责人：林广利，该单位财务经理。

委托代理人：刘会涛，男，该单位员工。

申请人万奥运与被申请人湖南湘生网络信息有限公司广州分公司关于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。申请人万奥运和被申请人的委托代理人刘会涛到庭参加庭审。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12月29日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金9400元。

被申请人辩称：申请人于 2021 年 12 月 6 日入职，双方签订了劳动合同，2022 年 1 月 5 日离职；申请人在职期间担任质检组长一职，因其在试用期存在工作不主动积极，响应速度慢且工作效率低下，与其他部门配合不佳多次被投诉，对待下属不够理性公正，做事全凭个人喜好，多次被下属员工投诉等情况，无法达到客服质检组长的招聘录用要求，故我单位依据劳动合同、员工录用条件确认书以及相关法律法规规定解除与其之间的劳动关系，有充分的事实依据和法律依据，且程序合法，并不存在违法解除劳动关系的情形，无须向其支付赔偿金。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2021 年 12 月 6 日入职被申请人处工作，任职客服质检组长，试用期为 6 个月，被申请人以申请人不胜任本职工作、工作失误、擅自离岗等为由，于 2021 年 12 月 31 日向申请人发出《辞退证明书》，决定于 2022 年 1 月 5 日终止与申请人之间的劳动关系。申请人离职前月平均工资为 9400 元。申请人主张被申请人系违法解除劳动关系。被申请人则提交了客服质检组长职位详情、《员工录用条件确认书》、聊天记录、《试用期考核及培养计划表》等证据予以证明其单位系合法解除劳动关系，其中，《员工录用条件确认书》显示员工经试用期考核得分在 60 分以下的，即视为考核不合格且不符合录用条件；《试用期考核及培养计划表》显示申请人考核得分为 55 分，

部门审批结果为“较差，建议结束试用”，考核人落款时间为2022年1月2日。申请人以被申请人未能出示原件为由对《试用期考核及培养计划表》以外的其他证据表示无法确认是否属实，不予质证；对《试用期考核及培养计划表》不予确认，表示其从未见过，且没有其签字。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同，用人单位对劳动者在试用期间不符合录用条件的事实应承担举证责任。本案中，被申请人以申请人不胜任本职工作、工作失误、擅自离岗等为由，于2021年12月31日发出《辞退证明书》，被申请人虽提交了《试用期考核及培养计划表》拟证明申请人考核分为55分，但该表显示的考核人落款日期为2022年1月2日，系在发出上述证明书之后，故该表不能证明被申请人解除劳动关系时系以该考核结果作为依据；又被申请人提交的其他证据亦无法充分有效证明申请人工作存在失误、擅自离岗等达到可以解除劳动关系的严重情形。因此，被申请人解除与申请人的劳动关系不符合上述法律规定，申请人主张被申请人系违法解除劳动关系，本委予以采纳。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，结合申请人的工作年限和离职前月平均工资情况，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金9400元。

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，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 9400 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 温嘉毅

二〇二三年三月十五日

书 记 员 冯秋敏