

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〕331号

申请人：钟楚怡，女，汉族，2002年12月19日出生，住址：广东省徐闻县。

被申请人：广东艺涛装饰工程有限公司，住所：广州市海珠区艺景路256号二层自编之3。

法定代表人：蒋东霖，该单位执行董事。

委托代理人：许之岳，男，广东枫晟明律师事务所律师。

申请人钟楚怡与被申请人广东艺涛装饰工程有限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。申请人钟楚怡和被申请人的委托代理人许之岳到庭参加庭审。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11月13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辞退经济赔偿金5162元。

被申请人辩称：一、我单位辞退申请人是因为其不符合招聘时所列明的录用条件，应属合法辞退；二、申请人在试用期

期间出现过重大的失误，险些造成重大损失，虽经过复核更正后及时止损，但导致了我单位专业性和诚信评价降低，严重损害了我单位形象，该事件足以证明申请人不符合该岗位的录用条件；三、我单位已经根据合同的约定提前告知申请人不符合录用条件，申请人主张的岗前培训与调岗并非证明试用期不符合录用条件的硬性条件，其该主张没有事实与法律依据；四、试用期的录用条件，应当结合岗位的工作性质、特点，以及员工在工作中的实际表现确定，而不应该全部由用人单位承担未明确约定试用期解除合同条件的责任。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2023年8月23日入职被申请人处工作，任职预算员，双方签订了劳动合同，约定合同期限为2023年8月23日至2026年8月22日，试用期期限为2023年8月23日至2023年11月22日；被申请人未为申请人参加社会保险，被申请人以申请人工作能力差，责任心不强，悟性不够等达不到其单位公布的应聘职位的录用条件为由，于2023年11月13日辞退申请人。被申请人对其单位辞退申请人的理由提交了招聘信息和微信聊天记录予以证明，其中招聘信息载有任职资格等内容，微信聊天记录主要为与申请人沟通工作、指导申请人相关工作及纠正工作中一些数据错误等。被申请人认为上述证据可证明其单位对申请人的工作有大量的指导意见，但申请人试

用期工作满两个月后，在工作中仍存在大量问题，且其单位已就上述问题对申请人进行过指正和说明。申请人确认上述证据的真实性，但主张其不存在责任任心不强等行为，且被申请人没有经过其本人确认的试用期考核方式和录用条件的说明，也没有对其进行任何培训和调岗处理便单方面将其辞退，应属于违法辞退。另，申请人主张其2023年9月工资为5133元，10月工资为5390元，离职前月平均工资为5161.5元。被申请人对此均表示需要核实。本委认为，本案系被申请人辞退申请人，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）》（法释〔2020〕26号）第四十四条的规定，被申请人应对其单位的辞退理由负举证责任。本案被申请人并无证据证明其单位在申请人入职后曾就具体录用条件与申请人进行约定或者告知申请人，虽然其单位提供了招聘信息作为申请人录用条件的依据，但招聘信息仅系用人单位为招聘需求而面向广大应聘者所发布的信息，其内容的制定或修改具有阶段性和灵活性，而用人单位最终是否决定招用劳动者，实际上亦系取决于用人单位在招聘过程中对劳动者基本情况的了解、对劳动者工作能力的初步评估以及劳资双方对工作待遇是否有相同要求、对建立劳动关系是否有共同意愿等因素，即招聘信息的内容与实际招用行为具有差异性，用人单位是否决定招用劳动者，并不必然以招聘信息的要求为依据，故不能单凭招聘信息作为劳动者入职后录用条件的依据，否则，将会造成用人单位在自主

决定招用未达招聘信息要求的劳动者后又可以随意以该劳动者不符合录用条件为由进行辞退的不良现象，对劳动关系的和谐稳定造成冲击，此与《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》的立法本意明显相悖，因此，本委认为被申请人以招聘信息作为申请人录用条件的理据不足。另外，申请人作为初入职被申请人的劳动者，必然存在需要熟悉和掌握被申请人工作要求、工作模式等过程，其需要被申请人对工作进行指导和纠正在所难免，此亦系帮助申请人尽快适应新工作岗位和被申请人工作要求的必要手段，如若将此一概认定为劳动者的工作能力差、责任心不强、悟性不够，则对仍处于试用期内的劳动者过于苛刻，亦令用人单位在试用期辞退劳动者更具随意性，有违法律的公平合理原则。再者，被申请人举证的微信聊天记录亦无法充分有效证实申请人存在重大过错并对被申请人造成实质性的经济损失等严重行为，鉴此，本委认为被申请人现有证据并不足以证实申请人不符合录用条件，故被申请人以申请人不符合录用条件为由解除与申请人之间劳动关系，应属违法解除。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，被申请人应向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金。又根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任，现被申请人未能提供工资支付原始台账予以证明申请人的工资支付情况，应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人上述

主张的工资支付情况予以采纳。经核算，申请人主张其月平均工资为 5161.5 元未超出本委核算范围，予以采纳。即被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 5161.5 元（5161.5 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，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条之规定，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，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 5161.5 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)

首席仲裁员 文泽盟

仲 裁 员 温嘉毅

仲 裁 员 伍锦浩

二〇二四年一月十一日

书 记 员 林伟仙