

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2024〕1245-2号

申请人：刘璐，男，汉族，1994年5月8日出生，住址：安徽省怀远县。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

被申请人：广州威品服饰有限公司，住所：广州市增城区新塘镇广深大道东77-79号四楼402。

法定代表人：帅闯，该单位经理。

委托代理人：罗敏君，女，该单位HRBP主管。

委托代理人：陈进市，男，该单位招聘经理。

申请人刘璐与被申请人广州威品服饰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。申请人刘璐及其委托代理人陈玉玲和被申请人的委托代理人陈进市到庭参加庭审。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12月25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的赔偿金28000

元。申请人本案共提出 2 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：劳动合同约定期限为 3 年，根据《劳动合同法》第十九条关于“三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月”的规定可知，与申请人之间试用期上限是不超过 6 个月，同时根据申请人的入职时间及申请人签署的《新员工入职须知》的约定，员工在试用期到期转正未审批又或未收到试用期解聘通知，则试用期自动延期，由此可知试用期是 3 个月至 6 个月，而不是固定 3 个月，根据证据 2 至证据 4 显示，申请人的录用条件包含了履历真实性和学历要求，如有虚假视为不具备录用条件，同时录用通知书明确要求提供学历毕业证，办理入职时候选人提出没有原件，后续补充学信网查询证明，然而后续多次催促，申请人均未补交学历毕业证，并说查不到，另外，经过核实资料得知申请人的过往任职履历不实，也就是申请人提供给我单位的履历与实际工作经历的任职时长和任职岗位均有巨大出入，因此属于不符合录用条件。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2023 年 7 月 6 日入职被申请人，任职设计总监，双方签订了为期 3 年的劳动合同，劳动合同约定试用期从 2023 年 7 月 6 日起至 2023 年 10 月 5 日，申请人实行大小周

工作制，被申请人于2023年12月22日向申请人送达《试用期解除劳动合同通知书》，载明解除事由为试用期不符合录用条件，具体情形为试用期发现不能胜任工作，或转正评估不合格；试用期内不能按时完成本职工作，或完成的工作质量不符合该职位的通常行业标准；该通知书附注的内容为“关于工作情况的具体说明：根据签订的试用期考核评价表（关键业绩指标+价值观行为指标），截至2023年12月22日的数据统计考核结果为54分，按考核评价表的指标按目前统计截至2023年12月31日也无法达成合格目标，即总得分仍低于70分的合格线，试用期不合格”。另查，双方提供工资条、工资明细表载明申请人2023年8月至2023年11月实发工资分别为27636.6元、27410.2元、27368.98元、27383.98元；申请人2023年8月至2023年11月社会保险个人缴费为545.38元/月；申请人2023年9月至11月个人所得税缴费为44.42元、85.64元、70.64元。申请人主张被申请人违法解除劳动合同。被申请人则主张申请人试用期不符合录用条件，具体表现为履历不实、简历造假。本委认为，其一，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，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）》第四十四条的规定，被申请人对其单位作出的解除决定负有举证证明义务。审查被申请人的解除决定是否合法，应当以被申请人向申请人送达解除意思表示时的理由为依据。现被申请人当庭陈述的理由与解除通知书

载明的不一致，且其单位亦未有证据证明其单位在行使解除权时有向申请人送达关于“履历不实、简历造假”的理由，遂本委对被申请人当庭主张的解除理由不予采纳。其二，被申请人主张延长了申请人的试用期，而所谓的延长试用期，实质上是在首次约定试用期的情况下，再次约定了试用期，被申请人该主张违反了《中华人民共和国劳动合同法》第十九条关于“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”的规定，故本委对被申请人该主张不予采纳。申请人的试用期至2023年10月5日结束，被申请人作出解除决定时，申请人早已通过试用期，是故，被申请人仍以试用期的考核标准、依据对申请人进行考核并认定申请人试用期不胜任工作或转正评估不合格，属于考核标准适用错误，故其单位的考核结果难以令人信服。其三，被申请人没有提供任何证据证明申请人职责范围，未提供有关申请人工作成果或工作事项的证据，缺乏可对申请人工作情况、工作表现进行评定的依据，无法启动对被申请人所主张申请人“不能按时完成本职工作、或完成的工作质量不符合该职位的通常行业标准”系否客观存在及有无具体依据进行审查的程序。综合上述理由，本委认为被申请人作出的解除决定事实不清、依据不足，无法证明单位作出的解除决定具有事实依据且符合法律规定，遂本委认定被申请人的解除行为属于违法。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

28045.5 元 [(27636.6 元+27410.2 元+27368.98 元+27383.98 元+545.38 元/月 × 4 个月+44.42 元+85.64 元+70.64 元) ÷ 4 个月 × 0.5 个月 × 2 倍]。现申请人仅要求被申请人支付其 28000 元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2024〕1245-1 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条、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）》第四十四条之规定，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合同的赔偿金 28000 元。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二四年四月一日

书 记 员 曾显婷