

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〕2908号

申请人：庞婉颖，女，汉族，1986年7月13日出生，住址：广东省廉江市。

委托代理人：曾达俊，男，广东金桥百信律师事务所律师。

委托代理人：周喆，男，广东金桥百信律师事务所实习人员。

被申请人：亚太（广州）日用品有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东1号2308。

法定代表人：胡伟。

委托代理人：许武，男，广东定盛律师事务所律师。

申请人庞婉颖与被申请人亚太（广州）日用品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。申请人庞婉颖及其委托代理人曾达俊、周喆和被申请人的委托代理人许武到庭参加诉讼。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4月12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的赔偿金70034.96元；二、被申请人支付申请人孕期工资损失249700元。

被申请人辩称：一、申请人于2023年8月22日入职我单位，双方签订书面劳动合同，约定试用期为6个月，试用期至2024年2月21日。申请人在试用期内存在不符合录用条件的表现，经多次辅导以及给予整改机会，均未果，我单位于2024年1月中下旬对申请人进行评估认定属于不符合录用条件。我单位于2024年2月6日就解除与申请人之间的劳动合同进行内部审批流程，于2024年2月18日与申请人就解除事宜进行沟通，2024年2月19日再次沟通未能协商一致，2024年2月20日我单位向申请人发出《解除劳动合同通知书》解除与申请人之间的劳动合同。二、我单位不同意支付申请人赔偿金，我单位系合法解除劳动合同，无需支付赔偿金。申请人入职时签署的《试用期不符合录用条件确认书》，明确了试用期不符合录用条件情形包含不能按照所从事岗位的职责按时按质按量完成劳动和工作任务，擅离职守或不服从工作安排，不能和其他同事进行较好合作，试用期内请假累计超过10次或累计超过5天。现申请人试用期内请假累计超过10次，累计超过5天，其请假已对工作造成消极的影响，试用期内未能按时完成岗位相关工作，存在不服从工作安排、拒绝完成岗位相关工作的行为，不能和其他同事进行较好合作。基于上述理由，申请人在试用期

内被证明不符合录用条件，我单位依据《劳动合同法》第三十九条与申请人解除劳动合同，合法合理。三、我单位合法合理与申请人解除劳动合同，无需向申请人支付孕期工资损失。即便违法解除劳动合同，我单位也无需支付孕期工资损失。《劳动合同法》第八十七条规定的用人单位违法解除劳动合同需承担的是违法解除劳动合同的赔偿金，并没有任何法律规定用人单位在违法解除劳动合同的情况下需承担员工的孕期工资损失，故申请人要求孕期工资损失没有法律依据。再者，我单位在沟通解除事宜时，并不知悉申请人存在怀孕事实。

### 本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2023年8月22日入职被申请人，任职产品经理，双方签订了期限自2023年8月22日起至2026年8月21日止的劳动合同，约定试用期为6个月至2024年2月21日止；申请人月工资为基本工资30000元+住房补贴2400元+餐补600元（合计33000元），申请人实行每周5天、每天8小时工作制，被申请人以申请人不符合录用条件为由决定自2024年2月21日起与申请人解除劳动合同，具体事由如下：1.不能和其他同事进行较好合作，多次与产品营销、质量等职能的同事发生非良性冲突，在会议上对其他参会同事使用带有侮辱或攻击性的言语；2.不服从工作安排，拒绝或未按时完成岗位相关的工作；3.请假累计超过10次且累计超过5天；双方确认申请人

离职前的月平均工资为 35017.48 元。

一、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人在其入职时要求其签署无效文件，录用条件存在排除休息权的情形，其职责范围包含产品策划、组织资源、提供技术支持和项目管理，申请人的工作需与多个部门共同完成，要配备相应的工程师、产品质量负责人、产品助理，申请人不可能独立完成整个工作流程，申请人在职期间申请休年假及病假，而根据被申请人的员工手册规定，年假应在当年度休完，申请人的请假均经过被申请人的审批同意，并未影响工作进度，且申请人休病假也是有医院证明证实，申请人部分休假系办理港澳通行证，属于工作需要，不应计算申请人的请假次数及时间，加之，被申请人自认截至 2024 年 2 月 18 日申请人的请假只有 9 次，不符合请假 10 次且超过 5 天的双重标准，因此，被申请人属于违法解除双方之间劳动关系。被申请人则主张申请人试用期内请假累计超过 10 次，累计超过 5 天，未能按时完成岗位相关工作，不服从工作安排，拒绝完成岗位相关工作，不能和其他同事进行较好合作，基于申请人存在上述行为，其单位与申请人解除劳动合同，合法合理。被申请人举证经申请人确认的《试用期不符合录用条件确认书》，载明试用期内，如出现下列情形之一，则可视为试用期不符合录用条件，其中不符合录用条件情形包含“擅离职守或不服从工作安排”“不能和其他同事进行较好合作”“试用期内请假累计超过 10 次或累计超过 5 天”等 11 项，

前述内容均为打印内容，字体均一，清楚可视，声明处有“我已经知悉并同意试用期不符合录用条件的各项内容”，有“庞婉颖”字样的签名。另查，被申请人提供经申请人确认的请假系统导出数据显示申请人在2023年9月至2024年2月期间共计请假11次，包含5.5天年假（8次）及14小时全薪病假（3次）。再次，申请人离职时处于怀孕状态。再查，申请人离职时处于怀孕状态。本委认为，首先，据查明，被申请人与申请人对于试用期内不符合录用条件的情形作出了明确约定，并以书面形式予确认及呈现，现申请人虽称该文件属于无效文件，但申请人作为具备完全民事行为能力的当事人，即申请人对自身从事的包括签字在内的民事行为后果理应具有普通人的注意义务和预见能力，加之，申请人担任属于管理人员的经理岗位，每月领取的劳动报酬亦高于同期广州市在岗职工的每月平均工资水平，不论系岗位级别，抑或系工资数额，均处于较高位置，现试用期不符合录用条件确认书清楚载明了试用期内出现特定情形则视为试用期不符合录用条件的情形，当中的内容不存在咬文嚼字、晦涩难懂、刻意掩盖内容等情形，申请人对当中内容的理解理应不存在障碍，否则与其所担任的职位应具备的理解能力及领取的劳动报酬应具备的基本职业素质明显不相匹配。如若申请人确实存在对上述确认书的内容不理解或不接受，则应对当中内容进行询问和了解，以确保在完全知悉和理解的情况下签字确认，但其未提供任何证据证明已行使该权利。因此，

在没有证据证明存在欺诈、胁迫、乘人之危、重大误解等意思自治不自由的情形下，申请人的签字行为应视为其对当中内容的知悉和接受，故此，申请人签署的《试用期不符合录用条件确认书》适用于申请人，对申请人有约束力。其次，根据双方之约定，请休假天数及次数的限定，实质系被申请人对于申请人试用期内的出勤率有具体要求，且申请人对此知悉并接受。申请休假的主动权在于申请人，被申请人对申请人的休假申请予以批准，系其单位保障申请人休息休假权利的体现，而申请人在明知试用期录用条件对于休假的天数及次数有限制、过多休假会影响录用的情形下仍然主动申请休假，表明申请人愿意接受由此产生的责任，因此，被申请人同意申请人的休假申请并不影响或降低被申请人对申请人出勤率的要求，亦不能据此否定双方此前约定的录用条件的效力。再者，双方约定只要出现约定的情形之一，即可视为试用期内不符合录用条件，现申请人试用期内请休假的天数、次数均已达到视为试用期内不符合录用条件的情形，被申请人主张申请人试用期内不符合录用条件，具有客观事实基础，被申请人以申请人试用期不符合录用条件为由与申请人解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（一）项之规定。最后，《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定了用人单位不得与劳动者解除劳动合同的情形，但当中并没有规定用人单位不得依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的内容与怀孕期间

的劳动者解除劳动合同，故当申请人存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形之一，被申请人仍可与之解除劳动合同。综上，被申请人依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条与申请人解除劳动合同，属于合法解除，故本委对申请人关于被申请人为违法解除的主张不予采纳，同时对于申请人要求被申请人支付其赔偿金的请求不予支持。

二、关于孕期工资问题。申请人主张因被申请人违法解除劳动合同，应支付申请人孕期工资损失。本委认为，本委已在上文认定被申请人不属于违法解除劳动合同，且双方解除劳动合同的责任更多在于申请人，故申请人要求被申请人支付其孕期工资损失的请求，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》第三十九条、第四十二条，《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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 梁炜珊

二〇二四年六月六日

书 记 员 李政辉