

# 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〕2062号

申请人：宋子豪，男，汉族，1995年8月26日出生，住址：广东省遂溪县。

被申请人：广州若邻信息科技有限公司，住所：广州市海珠区南洲路1331号226房自编B201-5室。

法定代表人：吴震，男，该单位高级总监。

委托代理人：鞠慕云，女，该单位员工。

委托代理人：喻烁，女，该单位员工。

申请人宋子豪与被申请人广州若邻信息科技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。申请人宋子豪和被申请人的委托代理人鞠慕云、喻烁到庭参加庭审。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2月19日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、要求被申请人继续履行劳动合同；二、若只能判定被申请人支付赔偿金，则要求被申请人支付申请人1个月通知金

25000 元、1 个月经济补偿金 25000 元、1 个月年终奖 25000 元。

被申请人辩称：一、申请人在试用期的表现完全不符合录用条件，我单位行使用工自主权，依据《劳动合同》的约定，解除与其建立的劳动关系，完全符合法律的规定。（一）《劳动合同》中明确约定了“视为不符合录用条件”的情形。（二）申请人于试用期内存在《劳动合同》中明确约定的“视为不符合录用条件”的情形。二、年终奖并非申请人薪酬的固定组成部分，我单位有权根据双方约定，综合考虑各类因素，决定是否向其发放年终奖。申请人工作时间短、工作表现差，我单位有决定不向其发放年终奖的经营自主权。三、申请人要求我单位支付通知金没有任何法律依据。综上，请求驳回申请人的全部仲裁请求。

### 本委查明事实及认定情况

申请人与被申请人均确认以下事实：申请人于 2023 年 9 月 13 日入职被申请人处，担任产品经理，有签订劳动合同，每周工作 5 天，月工资 25000 元，被申请人于 2024 年 2 月 6 日向申请人发送解除劳动合同通知书告知其双方于 2024 年 2 月 8 日解除劳动关系。

一、关于解除劳动合同问题。申请人主张其各方面工作均可完成，2023 年第四季度的绩效正常，2024 年 1 月 29 日被申请人的 HR 找其谈话，让其自己离职，其不同意；2 月 6 日及 2 月 7 日被申请人的 HR 分别两次找申请人谈话，以其试用期不合格为

由让其离职，申请人均不同意；2月8日被申请人关闭了申请人关于门禁、OA、知识库、办公软件等权限，强制让其离职，其已无法回到工位进行办公，失去了办公条件，要求被申请人继续履行劳动合同，让其回去上班。被申请人主张申请人的表现构成《劳动合同》中约定的试用期不符合录用条件的以下情形：不能胜任被申请人安排的工作任务，有违反被申请人规章制度的行为，不符合被申请人对外发布的招聘需求；其中，不能胜任被申请人安排的工作任务具体表现为：申请人曾负责的“AI助手”“AI伴侣”两个项目，因其个人工作原因而导致无法通过评审，均无法正常上线，“AI伴侣”项目被严重拖慢进度，只得分拆内侧，另，申请人无法完成自己设定的绩效目标，工作能力不足；违反规章制度具体表现为：其使用公司电脑处理与工作无关的个人事务，且其在离职时拒绝归还公司电脑，违反了被申请人的《YY公司员工行为准则》第1.3.5条及《YY直播职业道德与行为规范》第8.2条的规定；不符合被申请人对外发布的招聘需求具体表现为：多个不同对接部门的同事对申请人的工作给予负面评价甚至是投诉，严重影响项目进度，完全无法做好跨部门协同，不具备统筹能力，不符合招聘通知中关于“岗位职责”所要求的“跨部门推动上下游各业务部门，协同底层大产品，保证整体项目进展及效果”。被申请人提供了《YY直播职业道德与行为规范》《YY公司员工行为准则》、录像、BOSS直聘的招聘通知截图、工作内容截图、周报、聊天记录、绩效考核评估的OA截图等证据拟证

明其主张。被申请人另主张因其安排其他员工接手原由申请人跟进的“AI助手”项目后，重新输出了需求文档，新产品“AI门童”才于2023年12月15日上线，而“AI伴侣”项目在申请人离职后经其他人跟进才得以在2024年3月17日正常上线。申请人反驳称被申请人无证据证明其不胜任工作，只是口头陈述，项目进度均是根据领导安排，其本人只是执行者，评审也是由领导安排，也需听其他部门意见，并非其本人的原因，被申请人所述其拖慢进度属于抹黑行为，并主张其未违反规章制度，其并非不归还公司电脑，只是公司电脑还存在个人隐私就被突然没收走，公司电脑存在包括微信聊天记录等个人信息、个人隐私属于很正常，且2024年2月8日被申请人要求在大庭广众下把电脑内容提取，而因为电脑里有关于劳动仲裁的资料，其本人不希望被申请人公开电脑里的信息。

经查，《YY公司员工行为准则》第1.3.5条载明公司为员工开展日常办公需要配备的办公主机、显示器、笔记本电脑等均属于公司资产，仅限用于办公使用。《YY直播职业道德与行为规范》第8.2条载明公司财产的使用应限于公司业务，而不能扩展至私人用途，即将离开公司的任何员工必须归还全部公司财产。录像及对话文字稿反映了2024年2月8日因公司电脑交接问题申请人报警后，在警察见证下，申请人与被申请人的人员对公司电脑中申请人的个人资料的处理，并对是否保存公司的证据发生争执。绩效考核评估的OA截图显示申请人2023年第四季度的考核

评分为 B，被申请人称绩效考核分为 A、B、C 三个等级，C 级为不合格，连续两次 C 级公司有权辞退，绩效考核会参照员工工作能力，但一般上级领导会考虑人情问题而不会给 C 级。聊天记录显示，申请人于 2023 年 10 月 19 日 10 时 46 分发送消息“贴吧各位早上好，目前直播间的 AI 分身人物模型效果不是很好，有待调整，本期研发同学不用投入人力了哈 后续有更好的方案再重新提需求”；2023 年 11 月 20 日申请人与同事沟通“AI 助手的需求”改动的问题，其中，申请人称“刚刚大老板找到我们，暂时不着急做，交给霜哥团队去推进了”“我会协助霜哥他们，不确定他们节奏是怎样，以及会改哪些，本周三估计来不及”等，对方回复“好的……”；被申请人的人员“甘才秀”于 2023 年 12 月 15 日 17 时 34 分对包括申请人在内的三名人员发送消息“……今天详评过程较多未明确的内容，辛苦下周补充好详细逻辑，产品内部预审通过后，再约大家详细评审……”该人员于 2023 年 12 月 29 日 12 时 12 分对包括申请人在内的 20 名人员发送消息称当天下午对“会员钱包”、“分享功能”、“隐私弹窗”三个需求模块进行详评，“张志瑜”回复“都没时间写代码了……”庭审中，申请人确认“会员钱包”“分享功能”两个项目系其负责，但否认“隐私弹窗”模块系其负责；产品交互与设计的人员“陈敏仪”于 2023 年 12 月 20 日、2023 年 12 月 22 日、2024 年 1 月 3 日与申请人沟通工作内容修改的问题；测试的人员“吴海斌”于 2024 年 1 月 22 日与申请人沟通建议改文档需标下颜色

及写记录，并表示不然就会很费劲，申请人回复“Okk”；于2024年1月24日申请人与客服的人员“吴华”沟通关于AI情感伴侣产品络希APP的客服页面的QA放9个问题，申请人称产品毕竟只是1.0版本，不想做的很复杂，诉求点是先把这个功能上线；2024年1月24日“吴华”与“甘才秀”沟通络希APP的客服QA放32个问题；GR（政府关系）的人员向申请人的领导“李灵与”于2024年1月26日反馈算法备案方面申请人“可能有点情形”“好像不太想来协助”，“李灵与”回复“……估计最近事情比较多 我跟他沟通下”；被申请人的法务人员向开发的人员“张志瑜”询问其对申请人的工作评价，其认为申请人的产品水平属于初级产品水平，不符中高级产品经理的要求；被申请人的法务人员向GR（政府关系）的人员“万贝”询问申请人的工作，“万贝”称申请人写的报告不好，被改了很多。工作内容截图显示，“直播间主播AI分身对话”项目申请人分别于2023年9月22日、10月9日、10月16日、10月17日进行修订；“直播间AI伴播1.0”项目申请人分别于2023年11月2日、11月10日、11月13日、11月14日、11月15日进行修订；2023年12月15日“络希项目(AI伴侣)”的内侧版本与1.0版本需求范围表格截图显示“钱包”“会员”“分享”“设置页”“FAQ”“游客模式”这些模块由申请人负责，当前状态为“已详评”；“络希项目(AI伴侣)”的“分享功能”模块申请人分别于2023年12月28日、2024年1月4日、1月11日、1月19日、1月23日、1月26日进行修订；“络

希项目(AI 伴侣)”的“会员付费充值页”模块申请人分别于 2023 年 12 月 28 日、2024 年 1 月 4 日进行修订。

另查,根据薪酬发放通知的邮件及招商银行代发代扣业务明细,申请人 2023 年 10 月至 2024 年 1 月各月的应发工资均为 25000 元,2023 年十三薪的应发工资为 7534.25 元。

本委认为,申请人与被申请人依法建立劳动关系,双方的合法权益均应收到法律的保护,并应依法履行各自的义务。解除权属于形成权,以一方单方作出解除的意思表示到达另一方时即发生法律效力,申请人收到被申请人单方发出的解除劳动合同通知则已发生解除劳动关系的法律效力。申请人虽要求双方继续履行劳动合同,但正如申请人所述的门禁、OA、知识库、办公软件等权限已被关闭,被申请人已拒绝申请人继续上班,申请人客观上无法回到原工位上班,基于双方已无法达成继续用工的合意,若本委强行判令用人单位履行劳动合同,无法必然保证双方劳动关系的和谐稳定,反而可能会造成双方的冲突与矛盾,最终也不利于劳动者一方的权益保障,故本委对申请人要求继续履行劳动合同的请求不予支持。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)》第四十四条规定,被申请人应当对作出解除劳动合同的决定负有举证证明责任,本案中,虽被申请人提供了工作内容截图、聊天记录等证据以证明申请人不能胜任工作任务,但工作内容截图仅能证明申请人参与软件产品上线前的工作过程,而软件产品的研发及上线涉及多个部门多个同事,也

涉及上级的决策决定，或市场变化因素、政策因素影响，这些证据无法充分证明项目进度经过多次评审只归咎于申请人的原因，且按被申请人所述在申请人原参与的项目基础上的新产品“AI 门童”在 2023 年 12 月 15 日即上线，此无法体现出申请人不胜任工作，再者，按被申请人所述“AI 伴侣”在申请人离职后仍需将一个多月后才上线，加之未有证据显示被申请人原定的该项目上线日期为何时，故无法体现申请人在职期间“AI 伴侣”项目存在进度严重拖慢；根据被申请人对申请人关于 2023 年第四季度的绩效考核评估是 B 级，而 C 级才是不合格，被申请人确认绩效考核会参照工作能力，故该绩效考核反映出申请人符合该岗位的基本工作要求，与被申请人本案所述不胜任工作任务相矛盾。另，申请人在职期间与同事之间的聊天记录也仅能反映同事之间对日常工作内容中存在的问题与不足进行沟通，或存在过一定分歧，也未有反映申请人抗拒沟通或拒绝协调工作，之后有的同事与法务人员的沟通中对申请人的评价不乏会存在主观性的可能，亦无法排除可能存在因申请人已被解除而先入为主的主观判断，故无法认定申请人不能胜任工作任务。申请人在公司电脑里因日常工作留存有其自己的个人信息，并未达到属于违反被申请人规章制度规定的“用于私人用途”的严重程度，本案未有其他证据表明申请人曾使用公司电脑用于个人事务，且交接电脑时发生争执不排除系只因申请人为了保存劳动关系证据才导致，最终也未客观发生不归还公司电脑的事实，故本委对被申请人关于

申请人违反规章制度的主张不予采纳。综上，被申请人主张的解除事由不能被充分证明，属于违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同赔偿金 25470.89 元[计算公式： $(25000 \text{ 元} \times 4 \text{ 个月} + 7534.25 \text{ 元} \times 0.25) \div 4 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}$ ]。申请人主张的金额 25000 元未超出法律规定范围，属其对自身权利的自由处分，本委予以尊重及支持。另，申请人的解除劳动合同情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定，故申请人要求被申请人支付 1 个月通知金的请求不予支持。

二、关于年终奖问题。经查，被申请人提供的《YY 录用通知书》载明申请人的工资待遇包括固定工资 32500 元（包括月薪 25000 元及年底双薪），以及年终绩效奖金，年终绩效奖金通常在 0 至 6 个月月薪范围内浮动，最终按公司相关规定执行，年终绩效奖金主要与公司经营状况、员工所在部门绩效及员工个人绩效有关，如有的，将结合员工当年度的服务时间计算。另查，绩效考核每季度（三个月）进行一次，由于申请人入职的 2023 年 9 月属 2023 年第三季度最后一个月，2024 年第一季度还未到考核时间申请人已被解除，故 2023 年 9 月、2024 年 1 月至 2 月被申请人对申请人无考核。被申请人主张申请人 2023 年年度绩效考核不合格，2023 年年度考核评分会在发放年终奖金时口头告知，而年终奖一般会在每年 3 月底至 4 月中旬左右发放。本委认为，结合上文所述，被申请人对 2023 年第四季度的考核评分为

B, 属于合格, 且根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定, 被申请人应当对工资核发条件、计算标准承担举证责任, 被申请人未举证证明其单位有对申请人进行过 2023 年年度考核, 以及于申请人在职期间告知过申请人 2023 年年度考核结果为不合格, 且未提供证据证明公司经营状态及申请人所在部门的绩效, 故应承担举证不能的不利后果, 申请人主张的年终奖金的金额 25000 元也未超出《YY 录用通知书》约定的范围, 本委对申请人的主张予以支持, 被申请人应支付申请人 2023 年年终绩效奖金 25000 元。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、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, 《广东省工资支付条例》第四十八条, 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:

一、在本裁决生效之日起三日内, 被申请人一次性支付申请人解除劳动合同赔偿金 25000 元;

二、在本裁决生效之日起三日内, 被申请人一次性支付申请人 2023 年年终绩效奖金 25000 元;

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 李政辉

二〇二四年四月十八日

书 记 员 李慧娜