

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〕3883号

申请人：范道庆，男，汉族，2001年2月10日出生，住址：广东省佛冈县。

被申请人：广州时之野文化传播有限公司，住所：广州市海珠区聚德路219号602室。

法定代表人：肖泽敏。

委托代理人：艾银宝，女，该单位员工。

申请人范道庆与被申请人广州时之野文化传播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。申请人范道庆和被申请人的委托代理人艾银宝到庭参加庭审。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6月17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关系赔偿金6500元；二、被申请人支付申请人2024年6月1日至2024年6月16日工资4015.62元。

被申请人辩称：一、《劳动合同》约定不符合录用条件有权立即解除，其中亦存在不能胜任合同约定岗位的职责或规定的工作任务的相关约定。申请人在试用期间无法胜任跟播账号的工作，无法尽职尽责完成其他工作任务。其间跟播状态不理想，承接不及时，故我单位与申请人及时解约，不属于违法解除劳动合同。二、申请人离职当日已确认考勤记录，确认2024年6月工资3243.22元。根据我单位规定及约定，于2024年7月10日发放剩余工资。我单位于该日已发放剩余劳动报酬，结清所有费用。三、我单位属于小微企业，相关制度尚在完善中，申请人入职后我单位已安排人员与其对接工作，其他相关内容则由负责人直接安排，暂未签署正式书面考核制度，但已说明日常工作内容等事宜。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人当庭撤销该项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤销该项仲裁请求，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于赔偿金问题。申请人主张其于2024年5月22日入职被申请人处任中控，每月工资为6500元，被申请人后于2024年6月16日解除与其劳动关系。被申请人确认申请人主张的入职时间、工资标准及离职日期，但辩称其在申请人入职时已告知需完成交办的任务，申请人的工作表现并未能达到岗

位要求的程度，属试用期不符合录用条件，故其因此解除双方劳动关系。经查，被申请人提供《中控基本工作内容》拟证明申请人具体工作内容；聊天截图拟证明申请人试用期工作表现不合格。申请人对上述证据证明内容均不予确认，反驳称被申请人并无告知录用条件，亦无对其进行考核。被申请人当庭自认未有书面的录用条件标准及考核。本委认为，依查明的事实可知，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）》第四十四条之规定，被申请人对其作出的解除决定负举证责任。本案中，被申请人系因申请人试用期间不符合录用要求而作出解除决定。劳动者系否符合录用条件，此无法定情形的具体规定，且因各行业及各岗位的差异而对岗位录用及转正要求存在差别。因此，作为具有管理职权的用人单位，被申请人对其内部各个岗位的录用条件及转正要求应负首要说明及举证义务。基于此，判定劳动者系否符合录用条件的前提，系用人单位针对具体岗位的录用条件具有明确规定，且已将该规定明确告知劳动者，同时，用人单位需对劳动者试用期间进行考核，从而证明劳动者存在不符合录用条件的事实。具体到本案，首先，被申请人虽提供《中控基本工作内容》拟证明申请人的工作内容，但工作内容或要求属于具体岗位的工作事项及岗位职责，系对从事该岗位的人员所明确的行为准则或职责范围的界定，此仅属工作行为细节或规矩的要求及确定，并不

涉及具体岗位的录用条件。岗位职责和工作内容或任职要求均不等同于录用条件。前者系根据岗位的工作性质和业务特点，明确相应岗位的职责与权限，以及为履行职责所需具备的基本专业知识和技能，系对具体岗位职责和工作任务的广度及深度，以及对工作行为所指向的对象及要求予以明确和规定，此并不等同于录用条件标准；后者系评价劳动者系否能够胜任相应岗位的量化标准，系判断劳动者有无达到被最终录用要求的依据。二者针对的对象并不相同，劳动者有无完成指定的工作要求，与系否达到被录用的条件，不存在必然的因果关系。录用条件实则系用人单位确定招录劳动者的具体要求和标准，此属一个界限划分的范畴，即只要达到用人单位确定的标准值，则可满足录用的要求。因此，录用条件必须明确且具体，需通过量化和细化的方式加以明确且公示或告知。鉴于被申请人未提供证据证明录用条件与岗位职责或工作要求具有同一性的情况下，以上证据不能作为证明申请人不符合录用条件的有效依据。其次，鉴于被申请人未举证证明已制定申请人所在岗位的试用期考核要求及转正录用条件，或已明确告知申请人所在岗位具体的试用期录用条件，故缺乏试用期考核的具体流程和标准，缺少对其所主张申请人不符合岗位转正要求及录用条件的参照和评判依据。因此，被申请人虽提供聊天截图拟证明申请人试用期表现不佳，但如前所述，系否符合录用条件需以对照已规定且告知的录用条件标准为前提，在前提参考条件缺失的情况下，

后续结果已然失去成立的参考依据，未有事前的具体规定，事后所述结果不能当然成为证明申请人不符合录用条件的结论，故该证据未能作为证明申请人试用期间表现不符合录用条件的有效依据，即便申请人工作表现存在瑕疵，亦缺乏令人认定其未能满足试用期转正的必要条件和前提。再次，被申请人虽享有对内部员工进行考核的用工管理权利，但权利的行使应以规范及合理为基础。由于被申请人提供的证据并未有具体的考核标准、考核流程、考核对应分值等内容，未对试用期考核结果作出细化和量化规定，且无其他证据对申请人不符合录用条件的结论予以佐证，导致被申请人关于申请人不符合录用条件的主张缺少可供细致化和细则化的参考对象，无法通过具体量化和细化的标准以证明其据以解除申请人劳动关系理由的充分性及合理性。最后，劳动者系否符合录用条件，应以系统化及全面规定的要求和条件作为标准，此属于综合性的评判范畴。任何行为的有效性，需以合法性及合理性为前提要件。因被申请人在本案中并无切实有效履行试用期录用条件告知义务，以及举证证明申请人不符合该录用条件之事实，从而无法证实其该解除行为具有充分且有效的事实基础及法律依据，故本委据此认为其该解除行为依据不足，应属违法。综上，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关系赔偿金 6500 元（6500 元×0.5 个月×2 倍）。

裁决结果

根据《中华人民共和国合同法》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,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关系赔偿金 6500 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 郑泽民

二〇二四年八月五日

书 记 员 余育霖