

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〔2025〕115号

申请人：陈某某，女，汉族，1994年5月7日出生，住址：广东省云浮市。

被申请人：广东省某某能源发展有限公司，住所：广州市海珠区新港东路。

法定代表人：万某某，该单位总经理。

委托代理人：温某某，女，该单位员工。

申请人陈某某与被申请人广东省某某能源发展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。申请人陈某某和被申请人的委托代理人温某某到庭参加诉讼。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11月4日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人于2024年9月2日至2024年10月28日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金6000元；三、被申请人支付申请人2024

年 10 月 1 日至 2024 年 10 月 28 日工资 6000 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2024 年 9 月 2 日入职我单位，入职当月双方已签订劳动合同，双方存在劳动关系。二、申请人在职期间我单位花高额费用投流获取精准客户资源以供其跟进开发签单，其共分配客户资源 171 个，经其联系对接筛选意向客户 43 个。申请人任职 2 个月均未能完成单位要求每月最低签订 1 单的业绩目标。其间我单位对申请人进行多次专业岗位知识及话术培训，但其培训后仍不能完成每月最低业绩目标，试用期考核不通过。我单位于 2024 年 10 月 28 日与申请人沟通试用期考核不通过事宜，并说明最后工作日时间，双方当天办理离职手续，故申请人主张的赔偿金无事实依据和法律依据。三、我单位已于 2024 年 11 月 15 日发放完毕申请人在职期间所有工资，故不存在拖欠工资的情形。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认以下事实：申请人于 2024 年 9 月 2 日入职被申请人处任招商专员，双方订立书面劳动合同，月工资通过银行转账发放，其最后工作至 2024 年 10 月 28 日。申请人对此提供《劳动合同》、转账记录予以证明。被申请人对上述证据予以确认。本委认为，依查明的事实可知，申请人与被申请人对彼此存在劳动关系的事实予以认可，且本案查明的证据亦可证明双方已通过书面载体的方式将建立

劳动关系的主观合意加以确定，加之被申请人亦存在向申请人支付工资的行为，故本委认为双方具有劳动关系项下的实际权利义务。据此，本委确认申请人与被申请人于2024年9月2日至2024年10月28日期间存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。被申请人主张申请人在职期间未能完成每月最低业绩目标，且经多次专业岗位知识及话术培训后仍不能完成每月至少签订一单业绩的工作要求，属于试用期考核未达标，故其于2024年10月28日解除与其劳动关系。申请人对此反驳称，被申请人并无告知录用条件即为每月至少签订一单业绩，仅系要求其每周至少要约一位客户前来洽谈，故其对被申请人主张的工作要求不予认可。庭审中，被申请人主张申请人在职期间通过会议形式进行话术及专业知识等方面的培训。被申请人提供10月绩效考核表、培训话术文件等证据拟证明自身主张。申请人对此不予认可，主张被申请人并无对其进行培训，且其并不知悉录用条件的考核要求。经查，申请人2024年9月和2024年10月工资分别为5989.40元、4619.57元。另查，双方签订的《劳动合同》约定试用期为2024年9月2日至2024年12月1日。被申请人主张由于单位工作人员充足，故其根据具体个人的考核情况决定系否解除劳动关系。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工作能力不符合职位要求，未能完成约定的业务目标而作出解除决定。由此，本委认为被申请人关于申请人试用期工作能力不符合职位要求之主张，实则属于试用期不符合录用条件或岗位要求之范畴。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，被申请人在本案中提供的证据并无关于申请人所在岗位录用条件的具体标准及要求，即本案缺乏证据证明申请人需满足何种条件方达到被申请人所要求的转正要求，故被申请人关于试用期转正的主张缺乏明确且具体的可参考的量化及细化标准。因此，被申请人关于申请人每月需完成签订一单业绩任务的主张依据不足，不能据此作为认定申请人试用期系否符合录用条件的有效依据。其次，被申请人虽提供10月绩效考核表拟证明申请人在职期间业绩完成情况，但如前所述，试用期系否符合录用条件需以明确且具体的标准作为考量依据。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，被申请人需提供证据证明申请人完成的工作任务及绩效考核结果，与录用条件之间存在的因果关系，否则仅凭申请人10月份的绩效考核结果不能当然得出其系否符合录用条件的结论。再次，双方约定的试用期于2024年12月1日届满。被申请人在试用期仅经过约一半时间则认定申请人工作能力不符合职位要求，未能完成约定的业务目标，此认定结论尚属急切。既然被申请人同意给予申请人3个月试用期以证明其系否符合单位要求，在未有证据证明申请人在入职约一个半月后即已达到可解除劳动关系的约定情形的情况下，被申请人应按约定给予申请人在试用期间通过实际劳动而证明自身系否符合录用条件的机会，否则之于申请人的约定试用期的意义及作用则丧失殆尽，缺乏公平性。最后，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，且依前所述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。综上，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。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 5673.25 元 [（5989.40 元+4619.57 元）÷1.87 个月×0.5 个月×2 倍]。

三、关于工资问题。申请人当庭撤销该项仲裁请求。本委认为，申请人当庭撤销该项仲裁请求，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。

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，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、确认申请人与被申请人于 2024 年 9 月 2 日至 2024 年 10 月 28 日期间存在劳动关系；

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违法解除劳动关系赔偿金 5673.25 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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年十二月二十日

书 记 员 陈柳萍