

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〕123号

申请人：赵某，女，汉族，1997年10月27日出生，住址：西安市碑林区。

被申请人：广州某某服饰有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：金某明，该单位经理。

委托代理人：叶绮玲，女，广州权科律师事务所律师。

委托代理人：黄琬茹，女，广州权科律师事务所律师。

申请人赵某与被申请人广州某某服饰有限公司关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人赵某和被申请人的委托代理人叶绮玲、黄琬茹到庭参加庭审。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10月29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2024年8月19日至2024年10月27日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2024年10月1日至2024年10月27日工资18000元；三、被申请人

支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 30000 元。

被申请人辩称：一、我单位对申请人作出解除劳动合同的决定合法合理，不构成违法解除劳动合同，无需支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金，理由如下：1. 申请人在我单位处任职研发工程师（纱线）一职，我单位向申请人明确了“研发工程师（纱线）”这一岗位的具体录用条件，申请人在试用期主要负责的两个项目中均出现严重的工作失误。关于 Mo252 项目，我单位在 2024 年 9 月 19 日和 9 月 20 日先后通过企业微信群明确告知申请人负责该项目纱线开发工作及最晚于 10 月 12 日进行服装拍照流程（即最晚于 10 月 11 日交付纱线工作），申请人在这期间态度敷衍，不及时跟进工作进展，在同部门同事不断催促和提醒完成工作任务下，最终没有完成并交付结果，导致其负责的 11 个款 6 个产品不能如期上订货会，经销商和设计部投诉以及严重影响我单位经销商下单订货，造成我单位无法弥补的经济损失。关于 Mo253 项目，申请人 2024 年 10 月 11 日周五下午收到设计部的开发单资料，没有及时在当天安排给供应商，而是延迟到 10 月 14 日周一才下单给供应商，导致 253 色板晚期，申请人负责的 39 组纱线中 13 组纱线因工作失误被设计部投诉，占比 33.3%，我单位部门业务经理及人事经理事后多次与其沟通指出工作不足，但申请人未有有效改善，还将自己因个人原因未能完成的工作后果归咎于设计部和供应商纱厂。此外，申请人在实际工作中以自我为中心，导致同部门的

同事多次反映无法与之正常协作，综合评估其工作能力较低，严重不符合其研发工程师（纱线）一职的录用要求和条件。2. 申请人入职时，我单位已向其发送了管理规章制度，其中包括《员工职业道德及行为准则》，申请人已签收并进行了阅读、学习，因此申请人对该管理制度的内容是知悉的，该些管理制度对申请人具有约束力，其应当遵守相关规章制度。如前所述，申请人在工作过程中工作效率低下，未能完成既定的工作任务，未能服从管理人员的合理指挥和调整，在与其他员工协作时未能保持良好的协作关系，有时拒绝配合，这些行为违反了《员工职业道德及行为准则》二、1.（5）、2.（3）、3.（1）、5.条的规定。3. 申请人于2024年10月24日下午15至18时未有任何打卡上班记录，根据《考勤管理制度》四、5.的规定，申请人的行为应视为旷工一天，严重违反了我单位的相关管理制度。综上可证明申请人在试用期内明显不符合任职岗位的录用条件，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，我单位有权解除劳动合同。且我单位在解除与申请人劳动合同时，已履行通知工会程序，并征求工会意见，解除劳动合同程序合法。我单位认为，劳动合同中设定的试用期是用人单位对劳动者进行思想品德、工作态度、实际工作能力以及身体状况等方面深入评估的期限，申请人的工作态度、同事和客户的评价，以及与团队的相处情况都是衡量申请人工作能力的重要方面。二、申请人于2024年10月25日已正式离职，我单位已足

额支付其 10 月薪资。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经审查，申请人于 2024 年 8 月 19 日入职被申请人处任研发工程师，双方签订了期限从 2024 年 8 月 19 日至 2027 年 8 月 18 日的劳动合同，双方于 2024 年 10 月 25 日解除劳动合同。上述事实有庭审调查、试用期解除劳动合同通知书、录用确认书、企业微信记录、银行转账记录为证。本委认为，结合上述查明事实，且双方对劳动关系建立及解除时间事实不持异议，遂本委确认申请人与被申请人自 2024 年 8 月 19 日起至 2024 年 10 月 25 日止存在劳动关系。申请人请求确认与被申请人 2024 年 10 月 26 日至 2024 年 10 月 27 日存在劳动关系，本委不予支持。

二、关于工资问题。经查，劳动合同约定申请人执行每天工作 8 小时，每周工作 5 天的工时制度。申请人工作班次时间为 9 时至 18 时，月工资构成为基本工资 17640 元+交通津贴 400 元，另有绩效奖金。被申请人已支付申请人 2024 年 10 月工资 12024.28 元，申请人 2024 年 10 月打卡天数 15 天，10 月 1 日至 10 月 3 日休息，10 月 24 日上午、10 月 25 日调休共 1.5 天，申请人确认被申请人核计其 2024 年 10 月绩效奖金为 1351.58 元，代扣代缴费用合计 3427.52 元（1799.28 元+1411 元+217.24 元）。申请人主张其 10 月 24 日下午回被申请人处收拾个人物品

和办理交接但无法打卡，要求被申请人支付2024年10月工资差额。申请人提交了打卡图片拟证明其10月24日下午打卡情形。该照片显示打卡设备显示时间为10月24日星期四16时48分和19时37分，因身份识别失败无法通过。被申请人对该证据不予认可。本委认为，申请人已举证证明其2024年10月24日下午非因个人原因导致无打卡记录，故结合申请人的工作班次时间，申请人2024年10月24日16时48分至18时回被申请人处办理交接，应享受劳动报酬，即申请人2024年10月计薪天数为19.5天1小时12分钟。经计算，申请人日工资为829.43元 $[(\text{基本工资 } 17640 \text{ 元} + \text{交通津贴 } 400 \text{ 元}) \div 21.75 \text{ 天}]$ ，2024年10月应得工资为17649.88元 $[829.43 \text{ 元} \times 19.5 \text{ 天} + 829.43 \text{ 元} \div 8 \text{ 小时} \div 60 \text{ 分钟} \times (12 \text{ 分钟} + 1 \text{ 小时}) + \text{绩效工资 } 1351.58 \text{ 元}]$ ，剔除代扣代缴费用后的工资为14222.36元 $(17649.88 \text{ 元} - \text{代扣代缴费用 } 3427.52 \text{ 元})$ ，故被申请人还应支付申请人2024年10月工资差额2198.08元 $(14222.36 \text{ 元} - 12024.28 \text{ 元})$ 。

三、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。被申请人向申请人提出解除劳动关系并送达了《试用期解除劳动合同通知书》，该通知书载明其单位因申请人在试用期间不符合录用条件，不胜任研发工程师的工作，决定解除申请人的劳动合同。被申请人举证了前程无忧网站招聘信息截图、企业微信聊天记录、申请人负责的项目出现失误汇总表、《关于解除劳动关系通知工会

函》《关于〈解除劳动关系通知工会函〉的复函》拟证明其单位作出解除决定的依据。其中，前程无忧网站招聘信息截图显示被申请人发布的研发工程师（纱线）的职位信息，包括按照公司的目标成本和订货时间带领团队完成样品，按照订货会时间计划保质、保量、按期完成各项开发任务，对供应商开发和大货排单合理性进行审核等，以及任职要求。“原材料-纱线小团队（群成员：6）”的企业微信聊天记录显示 2024 年 9 月 14 日，群成员吴某询问申请人 253Mo 开发单进度，提醒申请人 252Mo 更新开发单，申请人回复早上在处理。另一群成员马某提醒申请人设计移交的版单要第一时间处理。9 月 19 日，吴某告知申请人 Mo252 项目的进度及工作需求，告知申请人主导本次风评。9 月 20 日，吴某在该群提出让申请人向纱厂收回 22 件衣服，并告知设计师要求 9 月 23 日前全部收回，该邮寄工作本应申请人负责，因当时设计师要得急，故其代申请人先寄出处理，申请人回复该些衣服是吴某一手整理寄出的，吴某自己追回更清楚。同日，吴某提醒申请人设计师明确提出 10 月 12 日就要衣服拍照，建议申请人多看群信息。9 月 23 日，吴某让申请人复核 10 月 7 日寄出的纱线进度，要赶拍照，又让申请人与相关人员复核进度，申请人回复好。申请人与梅某的企业微信聊天记录显示梅某询问申请人为何浪费时间做绞染。梅某与被申请人相关人员的企业微信聊天记录，显示梅某向对方表示申请人做事不主动，推卸责任，天天吹（催）批色资料。《关于解除劳动

关系通知工会函》《关于<解除劳动关系通知工会函>的复函》显示被申请人在2024年10月22日通知工会委员会，申请人因试用期不符合录用标准原因，其单位拟与申请人于2025年10月25日解除劳动合同，工会委员会次日回复表示同意。申请人确认招聘信息截图和涉及其本人的企业微信记录的真实性，对上述其他证据均不予确认，并主张其均在正常合理时间内完成工作，没有造成延期。另查，申请人2024年8月工资为8294.25元，2024年9月工资为19263.65元。

本委认为，申、被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举证责任。其一，一般情况下，企业招聘信息属于用人单位在招聘时选择劳动者的基本资格要求，涉及岗位职责的内容描述具有相对简单、广泛、高度概括性的特点。而录用条件则属于用人单位确定聘用劳动者的最终条件，亦是日后其单位作为确定劳动者是否“符合录用条件”的参照标准，需要用人单位向劳动者明确该岗位达到录用条件需满足的具体条件。本案中，被申请人发布招聘申请人所在岗位的职业要求，缺乏可客观评定申请人是否达到职业要求的标准和条件，该招聘职位要求不能视为被申请人对申请人设定的录用条件，除此以外，本案未有其他证据证实被申请人已明确告知申请人试用期录用条件，在此情况下，缺乏判断申请人系

否符合录用条件的参照标准和依据。其二，结合本案查明的微信记录反映，被申请人相关人员持续告知申请人工作要求、提醒其跟进项目进度，申请人也有配合回应，未有直接证据反映申请人存在怠工、拒绝配合工作安排并因此出现工作严重失职等行为。如若申请人存在未按流程规定完成交接，影响对接部门工作进度的情形，被申请人作为管理主体，也应当在核实确属申请人责任后首先作出批评和警告处理，给予申请人适应及调整的时间，但本案查明的现有证据未能充分有效证实被申请人对申请人的工作态度、工作表现等存在过错进行核实，以及申请人存在经提醒警告后仍拒不改正工作态度的情形。其三，据上述查明认定情况，2024年10月24日下午申请人非因个人原因导致无打卡，被申请人主张申请人该日下午旷工，依据不足，且被申请人2024年10月22日已通知工会其单位的解除动议，现被申请人以该事由作为其单位作出解除行为的抗辩理由之一，本委不予采纳。综上，鉴于被申请人未能充分有效举证证明申请人试用期间不符合录用条件，故其单位作出的解除行为依据不足，应属违法，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定，被申请人应支付申请人赔偿金。经计算，申请人离职前月平均工资为20003.44元 $[(8294.25\text{元}+19263.65\text{元}+17649.88\text{元})\div 2.26\text{个月}]$ ，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金20003.44元 $(20003.44\text{元}\times 0.5\text{个月})$

× 2 倍)。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条,《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、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:

一、确认申请人与被申请人自 2024 年 8 月 19 日起至 2024 年 10 月 25 日止存在劳动关系;

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 2024 年 10 月工资差额 2198.08 元;

三、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赔偿金 20003.44 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 吴紫莉

二〇二五年一月十六日

书 记 员 覃文珍