

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕4836号

申请人：苏桂贞，女，汉族，1980年10月30日出生，住址：
广州市番禺区。

被申请人：广东志邦家居有限公司，住所：广州市花都区。

法定代表人：许帮顺，该单位执行董事。

委托代理人：方惠，女，该单位员工。

案由：解除劳动合同、其他。

申请人苏桂贞与被申请人广东志邦家居有限公司劳动争议一案，申请人于2022年3月4日向本委申请仲裁，本委依法受理并进行开庭审理。申请人苏桂贞、被申请人委托代理人方惠通过互联网在线参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、要求被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金4500元；二、要求被申请人支付申请人自费培训费30元。

本委查明事实及认定情况

一、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。本委查明，申请人2021年11月7日入职，工作岗位为设计部门设计师，最后工作日至2021年11月25日，期间正常出勤18天，工资支付至2021

年 11 月 25 日，按照 4500 元/月的工资标准，被申请人已支付申请人出勤期间的工资 3724.14 元。申请人主张被申请人在双方没确认任何书面岗位要求的情况下，于用工第 18 个工作日（2021 年 11 月 25 日）时突然提出需申请人转岗，申请人不接受转岗，部门主管仅用微信方式辞退申请人，故被申请人是违法解除劳动合同。被申请人主张申请人能力不足，无法胜任设计师岗位，拒绝调岗建议后，并未继续到岗工作而解除双方的劳动关系。

本委认为，关于离职原因，被申请人虽主张申请人 2021 年 11 月 25 日至 2021 年 12 月 5 日未上班，未履行请假手续，视为旷工，按自动离职办理，但其确认的申请人与其主管 2021 年 11 月 25 日的微信聊天记录明确载明因申请人没有达到设计师要求，且不同意转岗只能离职，因此被申请人的主张前后矛盾，本委对其主张不予采信，认定因申请人试用期不符合录用条件，被申请人提出解除劳动合同。对此，被申请人应就其解除行为的合理性承担举证责任。被申请人仅提交申请人设计方案、微信对话内容用以证明申请人的工作表现，在没有其他证据材料予以佐证的情况下，该设计方案、对话内容无法客观真实反映申请人是否存在不符合录用条件的事实。同时，被申请人未能提供证据证明其已制定科学合理且被申请人知悉的试用期考核制度，亦未能提供证据证明已安排申请人进行试用期考核且申请人未能达到考核要求，故被申请人应承担举证不能的不利后果。综上，被

申请人与被申请人解除劳动关系，缺乏事实依据，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，被申请人应向申请人支付违法解除劳动关系赔偿金。申请人在被申请人处工作不足半年，按照申请人 4500 元/月的工资标准核算，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 4500 元（计算公式：4500 元/月 × 0.5 个月 × 2 倍）。

二、关于培训费问题。本案中，三维家软件培训费用是因被申请人安排申请人参加培训产生，是用于培训的直接费用，申请人掌握三维家软件是其上岗所需具备的基本技能，被申请人理应支付该培训费用，因此对于申请人要求支付培训费 30 元的仲裁请求，于法有据，本委予以支持。

裁决结果

本案经调解无效。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》第四十七条、第四十八条、第四十九条之规定，裁决如下：

一、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 4500 元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人培训费 30 元。

本仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以自收到本裁决书之日起十五日内

向有管辖权的人民法院起诉。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

仲 裁 员：邱 野

二〇二二年四月十八日

书 记 员：陈 春 燕