

武汉市江汉区劳动人事争议仲裁委员会 仲裁裁决书

江劳人仲裁字〔2024〕888号

申请人：王飘，女，1993年10月16日出生，汉族，住址武汉市蔡甸区侏儒山街四百弓村四百弓64号，公民身份号码420114199310160521。

第一被申请人：上海麦田公共关系咨询有限公司，住所上海市崇明区三星镇协进村1814号5幢102室。

法定代表人：严佳芳，系该公司总经理。

委托代理人：袁晶晶，系该公司员工，委托代理权限为特别授权。

第二被申请人：武汉智唯易才人力资源顾问有限公司，住所武汉市江汉区解放大道686号世贸大厦23层2301-2303、2310-2313室。

法定代表人：赵飞，系该公司总经理。

委托代理人：刘欣慧、董欣妮，均系该公司员工，委托代理权限均为特别授权。

上列当事人因解除劳动合同发生劳动争议，申请人于2024年7月31日申请仲裁，请求：1、被申请人共同支付违法解除劳动合同赔偿金7200元；2、裁令被申请人支付2024年6月5日到2024年7月27日每日加班半小时的加班工资680元。本委收件后，将本案委

托武汉市江汉区劳动人事争议预防调解中心先行调解，双方当事人未达成调解。经审查，本委于2024年8月19日立案受理，适用简易程序处理，指定仲裁员曹晓宁独任仲裁。2024年9月25日，本委公开开庭进行了审理对本案进行了审理。申请人王飘和第二被申请人的委托代理人刘欣慧到庭参加仲裁，第一被申请人于2024年8月31日收到本委书面开庭通知无正当理由拒不到庭。本案依法缺席审理。现已审理终结。

本委查明，2024年6月5日，申请人入职第二被申请人处，双方签订了期限自2024年6月5日至2027年6月4日的《派遣员工劳动合同书》（其中试用期三个月）。该合同约定第二被申请人将申请人派遣至第一被申请人处工作，试用期工资标准为7200元/月，转正后为8000元/月。申请人还签署了《员工档案登记表》、《派遣员工确认书》等材料，其中申请人在《派遣员工确认书》中确认已阅读并理解易才公司各项规章制度的全部内容，对所列各项表示认可并同意遵守。《易才派遣员工手册》中规定派遣员工必须在事先履行加班申请手续，并在获得直属上级批准的情况下加班。具体要求由用工单位确定。

申请人在职期间由第二被申请人派遣至第一被申请人处工作，被第一被申请人安排在武汉大学人民医院从事健康顾问工作，申请人按照第一被申请人要求通过企业微信进行考勤打卡，工作时间为8时至17时。第二被申请人在每月15日左右通过银行转账方式向申请人支付上月工资，并为申请人缴纳了2024年6月、7月社会保险费和住房公积金。2024年7月18日，第一被申请人

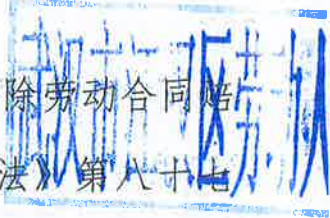
向第二被申请人发送题为《关于员工王飘强制解除劳动合同》的电子邮件，该邮件载明因申请人试用期不符合录用条件，后与员工协商赔偿未达成一致，申请强制解除劳动合同，不适用原因主要有以下几点：1、医院主任医师认为员工业务不专业，做事能力也比较差；我们这个岗位是一个需要达到销售指标的岗位，但入职至今无任何销售额；沟通、配合项目团队领导也反馈各方面跟我们目前岗位要求存在较大差距。同时提供了申请人无法胜任职位的电子版证据。2024年7月24日，第二被申请人向申请人邮寄了《试用期解除劳动合同通知》，以申请人试用期期间未能达到录用条件为由，决定于当日解除与申请人之间劳动合同。当天，被申请人还向申请人提供了《离职证明》电子版。

另查明，第一被申请人在BOSS直聘软件上刊登的健康顾问职位的岗位要求为：1、需参与到一个国家级项目工作组内，工作地点在医院内，以项目组工作人员的身份协助医院进行项目落地推动以及运营推动；2、积极与医院项目负责人保持良好及紧密的沟通，了解医院当下的工作开展，为院内团队进行培训，协助一审进行工作安排，提升项目在医院的满意度；3、协助一审进行项目专项用户引流、筛查评估、分级干预，随访管理；4、在工作中持续发现问题解决问题，优化项目细节，提升项目知晓度及转化量；5、对项目各项指标有清晰的认知，可按要求达成。

还查明，2024年7月11日，第一被申请人处工作人员虞静雯通过微信向申请人传达了当天17时至19时通过腾讯会议进行视频会议的要求，当天17时，虞静雯通过微信提醒申请人“开会了”，

申请人反馈“进了”，虞静雯表示“我看到了”。

上述事实，有申请人提交的《试用期解除劳动合同通知》、《离职证明》、工资银行流水、《派遣员工劳动合同书》、《员工档案登记表》、《派遣员工确认书》、《易才派遣员工手册》、社保缴费记录、公积金缴纳记录、微信聊天记录，第一被申请人提交的BOSS直聘职位招聘广告截图，第二被申请人提交的《试用期解除劳动合同通知》、《易才派遣员工手册》、电子邮件截图、《试用期解除劳动合同通知》及邮寄信息，当事人陈述及庭审笔录予以证明。

本委认为，关于申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金的仲裁请求。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条之规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。本案中，第一被申请人以申请人试用期不符合录用条件为由向第二被申请人提出强制解除劳动合同的申请，第二被申请人亦以此为由解除与申请人之间劳动合同，则两被申请人应当就申请人试用期不符合录用条件的事实承担举证责任。其一、两被申请人并未举证证明录用申请人从事健康顾问岗位的录用条件的具体内容以及已就该录用条件向申请人进行了事前告知，应当承担不利后果。需要说明的是，招聘广告上载明的岗位要求与录用条件不能混为一谈，招聘广告中载明的岗位要求实际是用人单位对拟招聘的岗位所设置的一个基本要求，同时亦是告知应聘者该岗位所需要从事的工作内容；而录用条件指用人单位制定的，要

求劳动者符合某个工作岗位的具体要求所包括的全部条件，也是用人单位最终确定正式聘用应聘者的唯一条件。因此，第一被申请人以招聘广告上载明的岗位要求作为申请人在试用期的录用条件，缺乏合理性。其二、第一被申请人所提供的《护士试用期评估表》时间为2024年8月12日，在申请人被解除劳动合同之后，不能作为证明解除申请人劳动合同的合法性的依据；其提供的系统后台业绩截图亦不能证明业绩下滑与申请人之间存在必然因果关系。因此，第一被申请人未能就申请人试用期不符合录用条件的事实举证予以证明。其三、申请人与第二被申请人签订的劳动合同中约定的试用期为三个月，但从申请人2024年6月5日入职至7月24日被解除劳动合同，仅过去约一个半月的时间，在试用期时间仅过半的情况下，未经任何考核流程即认定申请人试用期不符合录用条件，明显缺乏合理性。综上，第一被申请人以申请人试用期不符合录用条件为由将其退回第二被申请人处，没有事实依据，违反了《中华人民共和国劳动合同法》第六十五条第二款“被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同”的规定。第二被申请人以申请人试用期不符合录用条件为由解除与申请人之间劳动合同，没有事实依据，属于违法解除。第二被申请人应向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金。又根据《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条第二款之规定，劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改

正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。《劳务派遣暂行规定》第二十四条之规定，用工单位违反本规定退回被派遣劳动者的，按照劳动合同法第九十二条第二款规定执行。因第一被申请人将申请人退回第二被申请人没有事实依据，应当承担向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金的连带赔偿责任。综上，对于申请人的此项仲裁请求，本委仅支持第二被申请人向申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金 7200 元（7200 元/月×0.5 个月×2），第一被申请人对该项请求承担连带赔偿责任。

关于申请人要求被申请人支付 2024 年 6 月 5 日到 2024 年 7 月 27 日每日加班半小时的加班工资 680 元的仲裁请求。根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十二条第一款第三项之规定，支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇系用工单位应当履行的义务。本案中，申请人系第一被申请人以劳务派遣用工形式所使用的员工，则第一被申请人应当承担加班费支付责任。根据《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）》（法释[2020]26 号）第四十二条之规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。本案中，申请人和第一被申请人所提供的申请人在职期间打卡记录显示申请人打卡时间范围为 8 时至 17 时。申请人主张工作日午休半小时，但并未就该事实举证予以证明，应当承担不利后果。

本委酌定申请人在职期间午休时间 1 小时，每天工作时间 8 小时，未超过国家规定的工作时间。但申请人提供的其与第一被申请人处虞静雯的微信聊天记录显示在 2024 年 7 月 11 日第一被申请人安排申请人在下班后参加视频会议 2 小时。第一被申请人应当依法支付延时加班费。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬。第一被申请人应当向申请人支付延时加班费 124.14 元（ $7200 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \div 8 \text{ 小时/天} \times 2 \text{ 小时} \times 150\%$ ）。综上，对于申请人的此项仲裁请求，本委仅支持第一被申请人向申请人支付延时加班费 124.14 元。

本案调解不成，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第六十二条第一款第三项、第六十五条第二款、第八十七条、第九十二条第二款，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条，《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）》（法释[2020]26 号）第四十二条，《劳务派遣暂行规定》第二十四条之规定，现裁决如下：

一、第二被申请人武汉智唯易才人力资源顾问有限公司于本裁决书生效之日起 7 日内向申请人王飘支付违法解除劳动合同赔偿金 7200 元，第一被申请人上海麦田公共关系咨询有限公司对此承担连带责任。

二、第一被申请人上海麦田公共关系咨询有限公司于本裁决书生效之日起7日内向申请人王飘支付延时加班费124.14元。

三、驳回申请人王飘的其他仲裁请求。

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，可自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院起诉；如用人单位有证据证明本仲裁裁决存在法定撤销情形的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向武汉市中级人民法院申请撤销裁决。仲裁裁决书生效后，一方当事人逾期不履行的，另一方当事人有权申请人民法院强制执行。

此件与原本核对无异

仲裁员：曹晓宁
二〇二四年十月二十一日
记录人员：周菁菁