

姜某某入职惠韬智体公司时间：2021年11月11日。岗位：音视频高级工程师。劳动合同签订情况：双方签订了期限自2021年11月11日起至2024年11月10日止的劳动合同，约定试用期自2021年11月11日起至2021年2月10日止。离职时间：2021年12月24日。月工资标准及工资支付情况：试用期月工资标准为36000元，试用期满后月工资标准为45000元，双方均认可惠韬智体公司支付姜某某工资至2021年12月24日。奖金(十四薪)：惠韬智体公司向姜某某发送的《录用通知书》中载明，姜某某的薪资标准为月薪总额为人民币45000元(税前)/年14薪，薪酬结构参考薪酬管理办法。



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)》第四十四条之规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。人民法院在判断用人单位单方解除劳动合同行为的合法性时，应当以用人单位向劳动者发出的解除通知的内容为准。本案中，惠韬智体公司以姜某某“严重违反本单位员工手册中的管理规章制度”为由解除劳动合同，本案审理过程中，惠韬智体公司并未就上述解除理由提交证据，转而主张解除理由为姜某某试用期不符合录用条件，该解除理由超了解除劳动合同通知书中载明的依据及事由，一审法院对惠韬智体公司主张姜某某试用期不符合录用条件的理由不予采信。

进而，一审法院认定惠韬智体公司与姜某某解除劳动合同构成违法解除，惠韬智体

公司要求确认无需支付姜某某违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求缺乏依据，一审法院不予支持。

一审判决：一、惠韬智体公司于判决生效之日起十日内向姜某某支付违法解除劳动合同赔偿金36000元；二、惠韬智体公司于判决生效之日起十日内向姜某某支付2021年11月11日至2021年12月24日期间奖金(十四薪)7500元。

一审判决后，原告惠韬智体公司不服提起上诉。

二审认为，就违法解除一节。因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。惠韬智体公司上诉主张其公司系因姜某某在试用期期间不符合录用条件而与其解除劳动合同，不存在违法解除。就此，据在案证据及已查明的事实，惠韬智体公司在试用期解除劳动合同通知书中明确解除理由为“严重违反本单位员工手册中的管理规章制度”，该理由与其公司前述主张明显不符，现惠韬智体公司未能就此不同之处做出合理解释，其提交的证据亦不足以就此提供合理依据，故二审对其公司前述主张难以采信；进而，

一审法院认定惠韬智体公司系以“严重违反本单位员工手册中的管理规章制度”为由与姜某某解除劳动合同，处理正确，二审予以确认。鉴于在案证据尚不足以证明姜某某存在《试用期解除劳动合同通知书》中载明的情形，一审法院据此认定惠韬智体公司与姜某某解除劳动合同系违法解除，处理正确，二审予以维持。