

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2025〕1074 号

申请人：许泽伟，男，汉族，1996 年 11 月 3 日出生，住址：广东省汕头市。

被申请人：北京小鸟科技股份有限公司，住所：北京市昌平区。

法定代表人：李厚鹏。

委托代理人：付香君，女，该单位员工。

委托代理人：张盼盼，女，该单位员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、其他。

申请人许泽伟诉被申请人北京小鸟科技股份有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人许泽伟、被申请人委托代理人付香君参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人 2024 年 10 月 1 日至 2024 年 11 月 1 日工资 9942.86 元；二、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 4800 元；三、被申请人出示离职证明。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2024年8月12日。

二、工作岗位：销售代表。

三、劳动合同签订情况：双方签订有劳动合同。

四、工资情况：被申请人每月10日以银行转账发放申请人上月工资。申请人月工资结构：基本工资7200元、绩效奖金4800元，试用期前三个月薪资标准为(基本工资+绩效工资)×80%。

五、最后工作日：2024年11月1日。

六、社会保险缴纳情况：被申请人为申请人缴纳有社会保险。

七、申请劳动仲裁日期：2024年10月30日。

八、劳动关系情况：被申请人于2024年11月1日解除了双方劳动关系，并出具《解除劳动合同通知书》，其中载明解除劳动合同理由：1、在试用期间，申请人未能按照双方确认的销售目标完成销售工作，存在不符合录用条件的情形；2、在试用期间，存在累计三次以上未按照《销售人员考勤承诺书》在正常工作日提交《工作日报》的情形，已严重违反公司规章制度。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于2024年10月1日至2024年11月1日工资问题。

申请人主张，其2024年10月工资为：基本工资5760元、绩效奖金3840元，合计9600元；其2024年10月工资差额为1920元（绩效工资差额）和2024年11月工资已足额支付。

被申请人主张，申请人 2024 年 10 月工资为：基本工资 5760 元、绩效奖金 1920 元；申请人 2024 年 10 月绩效成绩为 50%，不存在绩效工资少发的情况。

本委认为，因被申请人未提供相关证据证实申请人 2024 年 10 月考核结果，故被申请人主张申请人该月绩效成绩为 50%，缺乏事实依据，本委不予认可。根据《广东省工资支付条例》第四十八条关于因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任的规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委采信申请人主张并认定被申请人应支付申请人 2024 年 10 月绩效工资差额为 1920 元。

二、关于解除劳动关系经济补偿金问题。《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）第四十四条规定，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。本案中，被申请人虽主张其系合法解除劳动合同，因申请人存在以下情况：1、在试用期间，申请人未能按照双方确认的销售目标完成销售工作，存在不符合录用条件的情形；2、在试用期间，存在累计三次以上未按照《销售人员考勤承诺书》在正常工作日提交《工作日报》的情形，已严重违反公司规章制度，并提供证据《员工无法胜任岗位要求证明材料》（其中载明重点工作任务呈现）予以证实。但上述证据系电子数据，申请人不予认可，同时未有第三方机构认证，本委无

法确认，被申请人上述主张事实依据不足，本委不予认可。参照上述规定，本委认定被申请人解除劳动合同属违法。被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定支付申请人违法解除劳动关系赔偿金。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条规定，申请人工作不满 12 个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。双方确认申请人 2024 年 9 月应发工资 9600 元，结合前文认定申请人 2024 年 10 月应发工资为 9600 元，经核算，申请人解除劳动关系前实际工作月数平均应发工资为 9600 元/月[计算公式： $(9600 \text{ 元} + 9600 \text{ 元}) \div 2 \text{ 个月}$]。结合申请人工作年限（2024 年 8 月 12 日至 2024 年 11 月 1 日）进行计算，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 9600 元（计算公式： $9600 \text{ 元/月} \times 0.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}$ ）。因申请人请求的解除劳动关系经济补偿金金额低于上述核算金额，本委对此视为其对个人权益的自治处分，予以照准并确认被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金 4800 元。

三、关于出示离职证明问题。《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。本案中，鉴于申请人与被申请人劳动关系实际已解除，按上述法律规定，本委确认被申请人应向申请人出具解除劳动合同证明。

裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第五十条、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、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条、《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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）》（法释〔2020〕26号）第四十四条之规定，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解除劳动关系经济补偿金 4800 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 2024 年 10 月绩效工资差额 1920 元；

三、本裁决生效之日起三日内，被申请人向申请人出具解除劳动合同证明；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员： 罗 崇

二〇二五年一月八日

书 记 员： 郭 玉 秋