

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〔2024〕1842 号

申请人：张南林，男，汉族，1982 年 2 月 4 日出生，住址：海南省保亭黎族苗族自治县。

被申请人：广州斯普信科技有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道 83 号 4 层自编 V11 房号。

法定代表人：姚远，该单位总经理。

委托代理人：杨广新，男，广东一粤（白云）律师事务所律师。

委托代理人：罗承意，男，广东一粤（白云）律师事务所律师。

申请人张南林与被申请人广州斯普信科技有限公司关于工资、代通知金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张南林和被申请人的委托代理人杨广新、罗承意到庭参加诉讼。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 1 月 30 日向本委申请仲裁，提出如下仲

裁请求：一、被申请人支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 7 日工资 6363 元；二、被申请人支付申请人代通知金 20000 元。

被申请人辩称：一、关于工资：我单位不同意支付，我单位已按时足额发放申请人 12 月份工资，我单位在 2024 年 1 月 12 日通过银行转账支付申请人 5720.57 元，已经支付到申请人的建设银行卡，我单位已经完成 12 月份工资支付义务。二、关于代通知金：第一，申请人主张适用法律错误，不适用本案案情，本案不符合劳动合同法第四十条三款需要支付代通知金的情形。第二，申请人在试用期中，未成为正式员工，试用期是指考核劳动者是否符合单位岗位要求，避免给用人单位造成不必要的损失，同时单位是否满足劳动者也是同样需要考核期，不适用于劳动合同法第四十条，其一，我单位不需要提前通知劳动者，试用期是完整的考核周期，经过这个周期，双方才能判断是否能继续履行劳动合同；其二，时间不具有可操作性，实际中，试用期内解除，不存在提前 30 天的合理通知时间，试用期解除是适用于劳动合同法第三十九条，申请人混淆试用期和转正期的合同条款，双方订立的劳动合同，双方具有民事行为能力，不违反法律法规的强制性约定，合同合法有效，对双方有约束力，合同第 9 条第二款，源于劳动合同法第四十条第二款，合同第 9 条第 9 款有兜底条款，劳动合同第 12 条第 4 款不适用本案案情，我单位在试用期解除劳动合同是我单位用工

自主权的体现，不属于违约情形，不需要支付赔偿。第三，申请人在试用期并证明不符合录用条件，我单位是用劳动合同法第三十九条第二款，申请人入职我单位商务拓展经理岗位，不需要打卡，弹性工作，申请人作为从业超过 22 年的资深销售总监，对岗位要求非常熟悉，值得一提的是申请人自 2001 年 19 岁从海南农垦卫生学校毕业后就在各个公司任职总监职位直到现在，本案中约定的考核期 3 个月，我单位在 2023 年 10 月 7 日把考勤方案通过微信给申请人，双方知道考核约定，其后通过微信告知申请人没有通过考核，申请人没有跟我单位商讨考核情况，而是直接索要赔偿，其后直接没来上班，故申请人应该知悉考核结果，综上，申请人主张的代通知金于法无据，依合同亦无据，申请人在职 70 多天不需要打卡，但也没有业绩体现，我单位及时止损，故我单位解除劳动合同是合理合法的。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2023 年 9 月 18 日入职被申请人，岗位为商务拓展总监，每周工作五天，每天工作 8 小时，不需要考勤，月工资为固定总额 20000 元，每月 15 日通过被申请人银行账户转账发放上个月工资，2023 年 12 月 7 日被申请人以申请人试用期考核未通过为由解除双方劳动关系，被申请人已发放申请人 2023 年 12 月工资 5720.57 元。申请人主张其最后工作日为 2023 年 12 月 7 日，其 2023 年 12 月

共出勤 7 天，其中 2023 年 12 月 1 日至 5 日出差，12 月 6 日正常出勤，12 月 7 日外出拜访客户，被申请人未足额支付其 2023 年 12 月 1 日至 12 月 7 日工资。申请人提交《劳动合同书》、银行转账明细详情、微信群聊天记录、微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中《劳动合同书》载明申、被双方签订期限为 2023 年 9 月 18 日至 2026 年 9 月 18 日的劳动合同，试用期为 2023 年 9 月 18 日至 2024 年 3 月 17 日，岗位为商务拓展经理，试用期劳动报酬为基本工资 2000 元，岗位工资 15000 元，绩效工资 3000 元，落款处有被申请人公司名称合同专用章字样的盖章及“张南林”字样的签名；银行转账明细详情载明被申请人于 2023 年 12 月 15 日向申请人转账 11 月工资 18830.07 元；申请人与胥某某的微信聊天记录载明 2023 年 12 月 7 日 16:08 对方发送“哈喽您好，咱们这边什么时间方便办理离职手续哈？业务领导说咱们今天没有去单位了”“方便咱们在电话沟通一下吗？”申请人 16:14 发送“什么补偿措施吗？”，对方回复“试用期考核未通过是没有赔偿金的”；昵称为“斯普信大湾区|…务沟通群”的微信工作群聊天记录载明 9 月 18 日申请人加入该微信工作群。被申请人主张申请人最后工作日为 2023 年 12 月 6 日，申请人 2023 年 12 月共出勤 4 天，其中 2023 年 12 月 2 日至 12 月 3 日系周末休息。另查，2023 年 12 月 2 日、3 日系周末休息日。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证责任。申请

人虽主张其 2023 年 12 月 2 日和 12 月 3 日有出差，但其未提交被申请人有要求其该两天休息日期间出差的证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对其该主张不予采纳。其次，被申请人虽主张申请人 2023 年 12 月 7 日未出勤，但其单位未提交有效证据予以证明，故本委对其单位该主张不予采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 7 日工资 4597.7 元（ $20000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ），现被申请人已支付申请人该期间的工资数额不低于法律规定应支付的工资数额，故申请人要求被申请人支付其该期间工资，缺乏依据，本委不予支持。

二、关于代通知金问题。经查，被申请人于 2023 年 12 月 7 日以申请人试用期考核不通过为由解除双方劳动关系。申请人主张被申请人应支付其代通知金。被申请人主张其单位与申请人解除劳动合同的原因系申请人试用期考核不通过，其单位不应支付申请人代通知金。本委认为，由查明可知，双方劳动关系系被申请人以申请人试用期考核不通过为由而解除，由此可知，双方解除劳动合同的原因不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之用人单位应支付代通知金的情形，故申请人要求被申请人支付其代通知金，缺乏依据，本委不予支持。

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》第四十条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定,本委裁决如下:

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决,申请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;申请人期满不起诉的,仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的,可自收到本仲裁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。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 宋 静

二〇二四年四月三日

书 记 员 林婉婷