

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〕8430号

申请人：叶传胜，男，汉族，1993年7月8日出生，住址：江西省宜春市。

第一被申请人：广州千千氏工艺品有限公司，住所：广州市番禺区。

法定代表人：曾昭霞，该单位董事长。

第二被申请人：广州千千氏企业管理咨询有限公司，住所：广州市南沙区。

法定代表人：洪丽容，该单位董事。

两被申请人共同委托代理人：黄新平，男，系第一被申请人员工。

两被申请人共同委托代理人：陈霜，女，系第一被申请人员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同。

申请人叶传胜诉第一被申请人广州千千氏工艺品有限公司、第二被申请人广州千千氏企业管理咨询有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人叶传胜、两被申请人共同委托代理人黄新平、陈霜到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、第二被申请人支付申请人2022年4月1日至2022年5月7日的工资18500元；二、第二被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金7500元；三、第二被申请人支付申请人代通知金15000元。

本案相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、劳动关系情况：申请人于2022年2月28日入职第二被申请人单位，由第二被申请人安排至第一被申请人处工作。

二、工作岗位及工作内容：申请人任职招商总监，负责寻找加盟商开新店以及协助加盟商家进行选址。

三、劳动合同签订情况：申请人与第二被申请人签订有书面劳动合同。

四、考勤方式：钉钉打卡。

五、工资结构及发放情况：申请人每月工资由底薪12000元以及绩效构成。第二被申请人每月以银行转账形式向申请人支付上月工资。第二被申请人向申请人支付工资至2022年3月31日。

六、最后工作日：2022年5月7日。

七、出勤情况：申请人2022年3月、4月全勤；2022年5月1日至2022年5月7日期间出勤6天，该期间正常休息1天。

八、劳动关系解除情况：2022年5月6日，第二被申请人委托第一被申请人向申请人发出《试用期辞退通知书》提出辞退申请人，辞退的原因为申请人试用期间不能胜任本职工作，试用期末

通过考核，不符合公司在录用申请人之前所公布的申请人所在职位的录用条件。申请人与第二被申请人的劳动关系于2022年5月7日解除。

九、工资数额情况：申请人2022年3月的工资数额为14400元，包含底薪12000元、绩效2400元，其中绩效系数为0.8。

十、聊天记录：申请人在入职第二被申请人单位前，其与第二被申请人HR高叶林之间就绩效工资部分进行洽谈，其中高叶林在对话中提到“我们的薪酬结构是底薪12000+绩效3000+开店奖金，我们的绩效基本都是可以拿到的，绩效系数是0.5-1.5，我们80%的是0.8-1，所以这个只是结构”等内容。

十一、申请仲裁日期：2022年5月11日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于绩效问题。

本案中，申请人与两被申请人就绩效工资部分如何计算存在争议。申请人主张，两被申请人未告知其绩效部分如何计算，故其认为每月应当拿到3000元绩效。两被申请人则主张，第二被申请人有绩效考核制度，申请人每月绩效是以3000元为基数乘以当月绩效系数得出，其中绩效系数是根据申请人绩效考核分数确定，绩效考核分数是由公司内部绩效考核小组综合申请人的开店数量和团队建设等工作表现予以确定，因为申请人2022年4月、5月没有实质工作成效，故该期间申请人的绩效系数为0，绩效工资部分数额为0元。

本委认为，第二被申请人在本案中提供的证据不足以证明第二被申请人的绩效考核制度内容以及第二被申请人上述关于绩效工资核发的主张，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，第二被申请人依法应承担不利后果，而申请人主张其按3000元/月核算2022年4月、5月绩效部分，能与第二被申请人HR在对话中提及的绩效发放基数、系数对应，故本委对申请人该主张予以采纳。

二、关于工资问题。

因第二被申请人仅向申请人支付工资至2022年3月，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条的规定，第二被申请人应支付申请人2022年4月1日至2022年5月7日期间的工资。结合前述关于申请人绩效的认定情况以及双方确认的2022年5月工资核算方式，第二被申请人应支付申请人2022年4月1日至2022年5月7日期间工资18461.54元（计算公式： $15000\text{元} + 15000\text{元} \div 26\text{天} \times 6\text{天}$ ）。

三、关于解除劳动关系问题。

本案中，申请人与两被申请人就申请人是否存在试用期存在争议，本委认为，即使申请人确实存在试用期，但第二被申请人在本案中未提供充分证据证明申请人试用期录用条件的内容、申请人实际工作业绩不符合录用条件以及未能通过试用期考核的情况，故第二被申请人据此提出解除与申请人的劳动关系，事实依据不足，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）第四十四条的规定，第二被申请人应承担不利后果，故本委认定第二被申请人构成违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条的规定，第二被申请人应支付申请人违法解除劳动合同关系赔偿金。因此，申请人要求第二被申请人支付解除劳动关系经济补偿金，并无不妥，本委予以支持。结合申请人在第二被申请人处的工作年限以及工资支付情况，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，第二被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金7200元（计算公式：14400元/月×0.5个月）。因本案情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定，故本委对申请人要求第二被申请人支付代通知金的仲裁请求，不予支持。

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》第三十条、第四十条、第四十七条、第四十八条、《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）第四十四条的规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人2022年4月1日至2022年5月7日期间工资18461.54元；

二、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿金7200元；

三、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。

仲 裁 员：叶 丽 雅

二〇二二年七月八日

书 记 员：刘 华