

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〕14570 号

申请人：陈昭杰，男，汉族，1993 年 5 月 26 日出生，住址：长春市绿园区。

第一被申请人：上海微烽科技有限公司，住所：上海市杨浦区。

法定代表人：吴仲喜。

第二被申请人：厦门方胜众合企业服务有限公司广州分公司，营业场所：广州市天河区。

负责人：卢欣茵，该公司负责人。

委托代理人：刘塞琳，女，北京德和衡（广州）律师事务所律师。

第三被申请人：北京源石云科技有限公司上海分公司，营业场所：上海市徐汇区。

负责人：吴仲喜。

案由：确认劳动关系、劳动报酬、解除劳动合同争议。

申请人陈昭杰诉被申请人上海微烽科技有限公司、厦门方胜众合企业服务有限公司广州分公司、北京源石云科技有限公司上海分公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人

陈昭杰、第二被申请人委托代理人刘塞琳参加了庭审。第一被申请人、第三被申请人经依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与三位被申请人于2022年4月20日至2022年8月2日存在劳动关系；二、因被申请人违法解除申请人的劳动合同关系，请求被申请人支付违法解除劳动合同关系的二倍赔偿金7277.78元（当庭明确为：三被申请人共同支付违法解除劳动合同赔偿金7277.78元）；三、被申请人支付拖欠申请人2022年8月1日至8月2日期间工资693.12元（当庭明确为：三被申请人共同支付2022年8月1日至8月2日期间工资差额267.48元）；四、被申请人支付申请人2022年7月绩效工资，共计3250元；（注：3个达人入驻，18个活动发起，6个活动成型）；五、申请人享有2天年假，乘以三倍（共2天，即 $7277.78 \text{ 元/月} \div 21 \text{ 天/月} \times 2 \text{ 天} \times 3 = 2079.37 \text{ 元}$ ）（当庭明确为：三被申请人共同支付2022年4月20日至2022年8月2日期间未休年休假工资2079.37元）；六、被申请人按照事实合法开具离职证明；（当庭明确为：第一、第二被申请人按照事实合法开具离职证明）；七、被申请人支付仲裁期间误工费以及交通、打印材料费用4000元（当庭明确为：三被申请人共同支付仲裁期间误工费以及交通、打印材料费用4000元）。

本案相关案情

申请人与第二被申请人无争议事项及本委查明情况：

一、入职及劳动合同签订情况：2022年4月20日入职第二被申请人处，双方签订期限为2022年4月20日至2025年4月19日的书面劳动合同，约定试用期为2022年4月20日至2022年10月19日。

二、工作地点及工作岗位：申请人被安排至第一被申请人处工作，岗位为潮流运营官。

三、工资标准及支付情况：每月工资由基本工资5000元+考核绩效工资5000元组成，第二被申请人每月15日前通过银行转账向申请人支付上个自然月工资，钉钉系统有发送工资数额。申请人2022年7月实发工资5153.22元、2022年8月实发工资425.64元，第二被申请人已为申请人缴交社会保险至2022年7月，申请人每月社会保险及住房公积金个人缴费621.78元。

四、年休假情况：申请人已休年休假1天。

五、解除劳动关系情况：2022年8月2日，第二被申请人向申请人发出《解除劳动关系通知书》，以申请人试用期不符合公司在第一被申请人项目的录用条件为由与申请人解除劳动合同。申请人最后工作至2022年8月2日。被申请人未向申请人出具解除劳动关系证明。

七、申请仲裁日期：2022年8月12日。

申请人与第二被申请人有争议事项及本委认定情况：

一、本案第一被申请人、第三被申请人经依法通知后无正当理由未到庭，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三

十六条规定，本委依法作缺席裁决。

二、关于劳动关系及支付主体问题。申请人主张其实际通过线上招聘经第一被申请人工作人员面试入职，在第一被申请人处工作，第一被申请人与第三被申请人是同一法定代表人，且两被申请人共用同一钉钉办公系统，所以申请人将第一、第三被申请人均列为本案被申请人并要求确认与本案三位被申请人存在劳动关系。本委认为，申请人2022年4月20日入职后与本案第二被申请人签订劳动合同，由第二被申请人安排至第一被申请人处工作，每月工资由第二被申请人发放，最后工作至2022年8月2日，根据《中华人民共和国劳动法》第十六条规定，本委确认申请人2022年4月20日至2022年8月2日期间与第二被申请人存在劳动关系。申请人基于劳动关系的相关仲裁请求支付主体均应为其劳动关系相对方，即本案第二被申请人。第一被申请人仅是申请人用工单位，另申请人与第三被申请人不符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定的劳动关系成立情形，申请人要求确认与第一被申请人、第三被申请人存在劳动关系，无事实和法律依据，本委不予支持。申请人要求第一、第三被申请人共同支付其相关仲裁请求，理据不足，本委不予支持。

三、关于2022年8月工资问题。无证据显示申请人2022年8月有完成业绩任务，故其当月工资应按照双方约定的基本工资5000元予以核算，经核算，申请人2022年8月1日至8月2日

工资应为 459.77 元（计算公式： $5000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 2 \text{ 天}$ ）。第二被申请人庭后提交《回复函》，主张在申请人 8 月工资中需扣减 9.14 元医疗保险补收金额，但未提供证据证明其扣减依据，本委对该主张不予采信。第二被申请人已支付申请人 2022 年 8 月工资 425.64 元，还应向申请人支付 2022 年 8 月 1 日至 8 月 2 日工资差额 34.13 元（计算公式： $459.77 \text{ 元} - 425.64 \text{ 元}$ ）。

四、关于 2022 年 7 月绩效工资问题。申请人主张，绩效工资是按照绩效指标完成比例核算，绩效指标每月会变化；确认被申请人提交的 2022 年 7 月的绩效目标。公司口头传达完成 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 7 月 15 日的绩效目标就支付 50% 的绩效工资，如果超额完成活动派对成型目标会按比例额外支付绩效工资。申请人 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 7 月 15 日的绩效目标已完成，可获得 2500 元绩效工资，2022 年 7 月 1 日至 2022 年 7 月 15 日期间还多完成一个活动派对成型，可获得 250 元超额激励，另 2022 年 7 月 16 日至 2022 年 7 月 31 日活动派对发起目标占绩效工资的 20%，申请人完成了两个派对发起，应得绩效工资 500 元。

第二被申请人主张，申请人 2022 年 7 月存在制造虚假业绩的情况，实际未完成 2022 年 7 月绩效目标，当月绩效得分 15.5%，第二被申请人已据此核算支付申请人 2022 年 7 月绩效工资。

本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。第二被申请人仅提供其单方制作的“虚假业绩查证数据证据”表格、奇迹 777 用

户个人注册信息打印件、与用户洪伟佳、齐骥通话录音等证据予以证明。“虚假业绩查证数据证据”表格显示被申请人以“打卡人重复率高于40%”“成行率不足20%发起清洗”的理由对申请人2022年7月完成的业绩进行了剔除，但被申请人未提供证据证明双方对剔除标准或者不符合业绩统计的标准进行过约定，被申请人剔除申请人相关业绩，理据不足，本委不予采纳。申请人主张其2022年7月1日至7月15日业绩目标已完成，并提交2022年7月提成业绩记录予以证明，本委对其主张予以采信，确认申请人2022年7月1日至15日完成业绩为：有效机构入驻3个、派对活动发起15个、派对活动成型6个。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。申请人虽主张公司口头传达完成2022年7月1日至2022年7月15日的绩效目标就支付50%的绩效工资，如果超额完成活动派对成型目标会按比例额外支付绩效工资，同时主张2022年7月16日至2022年7月31日完成了两个派对发起，但均未提供证据证明，应承担举证不能的不利后果，本委对其主张不予采信。第二被申请人庭审中不清楚对申请人2022年7月绩效得分的计算方法及依据，庭后提交的《回复函》中也未明确予以回复。根据双方确认的2022年7月绩效目标及绩效考核方案，本委酌情以2022年7月1日至2022年7月15日、2022年7月16日至2022年7月31日各占当月绩效工资50%的比例对申请人当月绩效工资予以核算。双方确认申请人2022年7月1日至

15 日绩效目标为有效机构入驻 3 个、派对活动发起 15 个、派对活动成型 5 个，根据前述本委认定的申请人该期间已完成业绩数据，本委确认申请人已完成 2022 年 7 月 1 日至 15 日期间绩效目标。2022 年 7 月工资条显示第二被申请人已核算支付申请人当月绩效工资 775 元，故综合上述认定，经核算，第二被申请人还应支付申请人 2022 年 7 月绩效工资差额 1725 元（计算公式：5000 元 \times 50%-775 元）。

五、关于年休假工资问题。申请人确认其累计工作年限不满 10 年，根据《职工带薪年休假条例》第三条规定，其全年可享受 5 天带薪年休假。2022 年 4 月 20 日至 2022 年 8 月 2 日期间申请人与被申请人存在劳动关系，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条，经折算，申请人在第二被申请人处期间可享受带薪年休假 1 天（计算公式：105 天 \div 365 天 \times 5 天，折算后不足 1 整天的部分不享受年休假）。申请人在第二被申请人处期间已休年休假 1 天，其关于未休年休假工资的请求，不符合法律规定，本委不予支持。

六、关于解除劳动关系问题。申、被双方劳动合同第三条约定了“试用期不符合录用条件”的情形，其中包括“乙方不能达到所担任岗位的绩效指标或者相应的要求的”。申请人每月也已签署当月业务绩效与提成方案，方案中均约定考核期内当月绩效低于 50% 则直接优化，连续两个月高于绩效 50% 但低于 1 则进行人员优化（不限于转岗、降职、淘汰）。申请人自入职后 2022 年 4 月、

5月、6月绩效得分均低于50%，7月绩效目标完成率也未高于50%，其虽主张对每月绩效结果有异议且公司没有与其确认，但结合申请人每月已在钉钉系统查阅其工资情况且知悉其考核绩效工资情况，而考核绩效工资系根据每月绩效考核结果核算，本委据此推定申请人每月已知悉其绩效考核结果，申请人未提供证据证明其每月对绩效结果向第二被申请人提出异议，本委对该绩效考核结果予以采信。第二被申请人据绩效考核认定申请人试用期不符合公司在第一被申请人项目的录用条件，理据充足。故第二被申请人与申请人解除劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定，本委对申请人关于违法解除劳动关系赔偿金的请求，依法不予支持。

申、被双方劳动关系已于2022年8月2日解除，申请人要求第二被申请人出具离职证明符合《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，本委予以支持。

七、关于误工费及交通费问题。申请人关于仲裁期间的误工费、交通费的请求不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议仲裁调处范围，本委依法不予调处。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第十六条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条、第三十六条、第五十条，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休

假实施办法》第十二条,《广东省工资支付条例》第四十八条,《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)第一条之规定,裁决如下:

一、确认申请人与第二被申请人 2022 年 4 月 20 日至 2022 年 8 月 2 日期间存在劳动关系;

二、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 8 月 1 日至 8 月 2 日工资差额 34.13 元;

三、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 7 月绩效工资差额 1725 元;

四、本裁决生效之日起三日内,第二被申请人向申请人出具离职证明;

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

本裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决,可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;期满不起诉的,本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后,一方不执行本裁决,另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：刘 亚 丽

二〇二二年十月二十五日

书 记 员：谢 程 莉