

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕16164 号

申请人：冯汝华，男，汉族，1993 年 9 月 21 日出生，住址：  
广东省廉江市。

第一被申请人：百草堂（湖北）制药有限公司，住所：湖北  
省十堰市。

法定代表人：吴克营。

第二被申请人：百草堂医药股份有限公司，住所：广州市白  
云区。

法定代表人：黄贤孙。

委托代理人：徐芳，女，该单位员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、其他。

申请人冯汝华诉第一被申请人百草堂（湖北）制药有限公司、  
第二被申请人百草堂医药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。申请人冯汝华、第二被申请人委托代理人  
徐芳参加了庭审，第一被申请人经依法通知后无正当理由未到  
庭，本委依法对其作缺席审理。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、第一被申请人支付 2024 年 5 月

14日至2024年7月22日提成工资2313.65元；二、第一被申请人支付2024年5月14日至2024年7月22日加班工资3120.4元（包括延长工作时间加班费879.2元、休息日加班费2241.2元）；三、第一被申请人支付代通知金8610元；四、第一被申请人支付解除劳动关系经济补偿金4305元；五、第一被申请人支付提成工资、加班费、代通知金、解除劳动关系经济补偿金的加付赔偿金18349.05元；六、第一被申请人支付为百草堂医药股份公司工作的额外报酬及提成2200元；七、第二被申请人对以上仲裁事项承担连带责任；八、两位被申请人向申请人提供详细的工资条（当庭撤回该项仲裁请求）。

### 本案案情

申请人与第二被申请人无争议事项及本委查明情况：

一、入职情况：申请人2024年5月14日入职第一被申请人。

二、工作地点：申请人在第二被申请人处上班。

三、工作岗位：抖音直播中控。

四、签订劳动合同情况：申请人与第一被申请人签订了一次劳动合同。

五、工资标准：底薪6000元+提成。

六、工资发放形式：第一被申请人每月以银行转账形式发放申请人工资。

七、考勤方式：申请人在开播前及开播结束后均需要打卡，

另坐班上下班也需要打卡考勤。

八、最后工作日及离职时间：2024年7月22日。

九、解除劳动关系原因：第一被申请人发出《劳动合同解除通知书》，称公司经审查和多方面综合考核，认为申请人在试用期内的工作表现达不到转正抖音中控的录用条件，所以决定于2024年7月22日解除与申请人的劳动合同。

十、申请仲裁时间：2024年9月4日。

申请人与第二被申请人有争议事项及本委认定情况：

一、关于缺席裁决问题。第一被申请人无正当理由未到庭，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条的规定，本委依法对本案作缺席裁决。

二、关于提成工资问题。本委认为，提成属于工资组成部分，第一被申请人作为用人单位，对包括提成计发比例在内的工资支付标准负有举证责任。同时，第一被申请人作为对外经营主体，对自身营业总额理应知悉，其内部员工完成的具体业绩额实际是单位整体营业额的构成部分，第一被申请人作为掌握并持有具体营业数据的主体，对申请人在职期间业绩额应提供证据予以证明，但第一被申请人未出庭、也未提供证据证明申请人的提成计算标准、业绩数据等情况，应承担举证不能的不利后果，本委对申请人要求第一被申请人发放提成的仲裁请求予以支持。第一被申请人提供的工资条显示已计发申请人2024年6月工资6685.13

元（含提成 685.13 元）、2024 年 7 月工资 4645.16 元，该工资数额与申请人收到的工资数额一致，申请人否认该证据真实性但未有提供反驳证据，故本委对被申请人提供的工资条予以采信。第一被申请人已发放申请人提成 685.13 元，故第一被申请人支付申请人 2024 年 5 月 14 日至 2024 年 7 月 22 日提成工资差额 1628.52 元（计算公式：2313.65 元-685.13 元）。

三、关于加班工资问题。本委认为，申请人主张根据其提供的微信群排班表、工作记录可证明其主张的加班事实，但申请人和第二被申请人在庭审中均确认申请人在直播开始、结束时以及坐班的上班、下班时都需进行打卡，由此可见第一被申请人确认申请人出勤的依据是打卡记录。申请人提供的微信群排班表中虽有关于申请人的直播上班安排，但该证据不能直接证明申请人事事实上按照排班表时间上班；另外申请人在微信中向上司发送销售数据的事实也不能证明其在对应的时间提供了劳动，申请人在职期间未将该部分证据提供给第一被申请人进行加班确认，该部分证据显示的内容也并非第一被申请人认可的考勤方式，故不足以证明申请人所主张的加班事实。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）第四十二条的规定，本委对申请人主张的加班事实不予采信。申请人要求第一被申请人支付延长工作时间加班费、休息日加班费的仲裁请求，本委均不予支持。

四、关于额外报酬及提成问题。本委认为，申请人提供的聊天记录不足以证明第二被申请人安排申请人从事劳动关系以外的工作，申请人该项仲裁请求缺乏依据，本委不予支持。

五、关于解除劳动关系经济补偿金问题。本委认为，第一被申请人以申请人试用期工作表现不符合录用条件为由解除劳动合同，第一被申请人应对解除合法性承担举证责任。但第一被申请人未出庭应诉、答辩，未提供证据证明申请人不符合录用条件以及对申请人考核的具体情形，应承担举证不能不利后果，本委认定第一被申请人解除申请人劳动关系属于违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条规定，第一被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金。申请人仅主张解除劳动合同经济补偿金，系其对自己权利的处分，本委予以照准。申请人工资标准为底薪 6000 元加上提成，根据上述裁决，申请人在职期间的提成为 2313.65 元，由此可以确认申请人解除劳动关系经济补偿金计算基数为 7006.44 元[计算公式：6000 元/月+2313.65 元÷（14 天+20 天+16 天）×21.75 天]。经计算，第一被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金 3503.22 元[计算公式：7006.44 元/月×0.5 个月]。

六、关于代通知金问题。本委认为，根据上述裁决认定，第一被申请人违法解除劳动关系，不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的应由用人单位支付代通知金的情形，申请

人要求第一被申请人支付代通知金于法无据，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

七、关于加付赔偿金问题。本委认为，申请人提供的政务短信不能证明第一被申请人被劳动监察部门责令支付工资且拒不支付，因此本案情况不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定的情形，申请人要求第一被申请人支付加付赔偿金，不符合法律规定，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

八、关于提供工资条问题。本委认为，申请人当庭撤回该项仲裁请求是其对自己权利的合法处分，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条规定，本委同意申请人撤回该项仲裁请求。

九、关于责任承担问题。本委认为，申请人在第二被申请人处上班，申请人提供的微信工作群截图也证明了第二被申请人对其安排工作，以上可以证明第二被申请人对申请人存在混同用工。申请人要求第二被申请人承担连带责任，本委予以支持。

### 裁决结果

经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十七条、第八十五条、第八十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，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）第四十二条的规定，仲裁裁决如

下：

一、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿金 3503.22 元；

二、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2024 年 5 月 14 日至 2024 年 7 月 22 日提成工资 1628.52 元，；

三、第二被申请人对以上裁决事项承担连带责任；

四、驳回申请人其他仲裁请求。

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的，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：卢 若 鸾

二〇二四年十一月十三日

书 记 员：陈 春 燕