

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〕927号

申请人：麦世满，男，汉族，2002年7月7日出生，住址：广东省廉江市营仔镇。

第一被申请人：广州黑田贸易有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路236,238号六楼自编601室。

法定代表人：陈鹏程，该单位总经理。

委托代理人：余敏维，女，该单位员工。

委托代理人：邹欣，女，该单位员工。

第二被申请人：广州市浅耀服饰有限公司，住所：广州市海珠区南边路38号之二十102。

法定代表人：蔡锋，该单位总经理。

委托代理人：林小喜，女，该单位员工。

申请人麦世满与第一被申请人广州黑田贸易有限公司、第二被申请人广州市浅耀服饰有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人麦世满与第一被申请人的委托代理人余敏维、邹欣、第二被申请人的委托代理人林小喜到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 12 月 11 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、第二被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 18000 元；二、第一被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 15000 元；三、第一被申请人支付申请人提成 66500 元。

第一被申请人辩称：一、申请人 2023 年 9 月 25 日入职我单位，双方签订劳动合同约定期限 3 年，试用期截至 2023 年 12 月 24 日，试用期薪酬 15000 元/月、无提成，故申请人主张提成缺乏依据；二、我单位 2023 年 11 月 30 日确定申请人试用期考核不合格，当天与申请人沟通解除劳动合同，并向申请人发出《解除劳动合同通知书》，申请人表示当天办理并完成工作交接；三、2023 年 12 月 2 日，申请人对其 2023 年 11 月出勤及工资确认无误，我单位已完成薪酬结算；四、申请人试用期考核不合格的依据是试用期考核结果不通过、严重违反我单位管理制度、入职资料有 2 点虚假（申请人未如实告知我单位其曾入职一家公司且被辞退，申请人身份证显示出生年份为 2002 年，但其报给我单位 1999 年，违反诚信原则）。

第二被申请人辩称：我单位在入职当天就要求申请人提交入职资料，但申请人只提交了身份证复印件，没有提供离职证明和学历证明，我单位依照与申请人签订的劳动合同第九项第一款第 2 条与其解除劳动关系并不予任何赔偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于提成问题。本委查明：申请人2023年9月25日入职第一被申请人，任直播运营，双方约定试用期3个月，月工资15000元，转正后月工资18000元；双方劳动合同于2023年11月30日解除。申请人主张：其与第一被申请人明确约定过试用期有提成；目前第一被申请人欠发其在职期间的提成66500元（2000万元销售额×45%确收销售额×1%提成比例）。第一被申请人主张，双方约定试用期没有提成，转正后才有提成。申请人提供、经被申请人确认真实性的微信聊天记录显示，2023年11月2日，申请人向备注名为：“乔某”的微信使用人发消息：“燕姐我的那个提成方案是怎么样的了。你发我一下，上次老板说了，忘记了”，对方回复：“那个抖音小店也是你们负责的对吧”；2023年11月10日申请人向备注名为“Darwin”的微信使用人发消息：“陈总，我的提成方案是确收的1%是吧”，对方回复：“我还在做方案，过两天跟你聊”；2023年11月29日，备注名为“有田”的微信使用人向申请人发消息：“提成方案短视频引流到直播间百分之二”。第一被申请人提供、经申请人确认真实性的电子邮箱截图显示，2023年9月24日，第一被申请人向申请人发送《广州黑田贸易有限公司录用通知书》，载明“试用期综合薪资：15000元/月”“转正后综合薪资：18000元/月（含个人绩效占比13%）+提成”。申请人提供、经被申请人确认真实性的《EGGKA抖音直播提成方案》第一页载明主播个人提成的

计算公式、个人提点、提成发放前提等内容，《EGGKA 抖音直播爆款提成方案》《EGGKA 抖音短视频提成方案》“主播签字”处均有三名案外人签名。**本委认为**，第一被申请人已提供证据证明双方约定的试用期薪资中无提成。申请人虽主张其与第一被申请人明确约定试用期有提成，但并未举证证明双方另行约定了不同于《录用通知书》中的薪资标准或对《录用通知书》中的薪资标准进行了变更；其提供的微信聊天记录虽有关于提成的沟通，但并未体现出所沟通的提成系试用期的提成；其提供的抖音直播、抖音直播爆款和抖音短视频提成方案均是针对主播的提成方案，而申请人的岗位并非主播，上述提成方案也未体现出任何适用于申请人试用期的有关信息。综上，申请人对于其试用期有提成的主张未进行充分举证，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委对申请人该主张不予采纳。申请人请求第一被申请人支付其 66500 元提成缺乏事实依据，本委不予支持。

二、关于第一被申请人支付解除劳动合同赔偿金问题。申请人主张：第一被申请人告知其录用条件是统筹第一被申请人的全部抖音号，一个月内突破200万销售额，其第一个月实际完成销售额600万，第一个月和第二个月共同完成销售额2000万；其没有签署任何协商解除劳动合同的文件；第一被申请人系以其入职后的工作业绩未达到第一被申请人预期为由与其解除劳动合同；其在职期间的月均工资是16000元。第一被申请人主张：申请人

的录用条件是抖音新号一个月内突破200万销售额，申请人未完成该销售额，其单位系因申请人试用期考核不合格与申请人协商解除劳动合同；申请人在职期间月均工资是15000元。申请人提供了店铺成交额截图，显示10月成交金额600.77万元、退款金额215.26万元，11月1日至11月29日成交金额1292.76万元、退款金额874.21万元。第一被申请人对该证据的真实性不予确认。第一被申请人提供了《解除劳动合同通知书》《员工个人绩效承诺及考核表》等证据拟证明其主张。其中，《解除劳动合同通知书》载明，第一被申请人与申请人解除劳动合同的原因是申请人试用期考核不合格，不符合第一被申请人的录用条件；《员工个人绩效承诺及考核表》正面显示申请人“主要工作”是“直播运营”、“工作中角色”是“统筹者”、“完成时间”是“9月28日至10月28日”、“工作目标或承诺”是“200W直播销售额”、“主要计划与措施”是“爆款起号，优化主播，场景，灯光内容，短视频方向，产品快速破场观，GMV”，该表背面“工作完成情况总结（对照PBC计划，计算出达标率，由员工填写）”栏为空，“绩效考核（由直接上级实施考核工作）”栏为空，“考核负责人意见”栏显示的内容为“考核结果：（0）分，考核等级（E）级。”

“主要不足所负责的抖音新号未能达标”，签名处有“陈鹏程”字样签名，时间为2023年11月25日。第一被申请人表示，申请人自行填写“爆款起号”证明申请人的录用条件是抖音新号一个月内突破200万销售额。申请人确认该表正面为其填写，但表示未

收到任何关于其试用期不合格的证明。**本委认为**，首先，第一被申请人主张申请人的录用条件是抖音新号一个月内突破200万销售额，但其提供的《员工个人绩效承诺及考核表》显示的“工作目标或承诺”是“200W直播销售额”，并未体现所指范围是新号，“爆款起号”属于计划与措施的内容，与录用条件无关，故本委对第一被申请人该主张不予采纳。其次，作为管理劳动者的用人单位，第一被申请人理应对申请人的业绩数额承担举证责任，现第一被申请人虽对申请人提供的店铺成交额截图的真实性不确认，但未提供相关证据予以反驳，亦未提供证据证明申请人的实际业绩数额，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，故第一被申请人主张申请人不符合录用条件缺乏事实依据，本委对此不予采纳。再次，第一被申请人虽主张其单位系与申请人协商解除劳动合同，但并未举证证明该事实的存在，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委对第一被申请人该主张不予采纳，并认定第一被申请人系违法与申请人解除劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条、第四十七条的规定，申请人要求第一被申请人支付其违法解除劳动合同的赔偿金15000元符合法律规定且未超出本委核定数额，本委对此予以支持。

三、关于第二被申请人支付解除劳动合同赔偿金问题。本委查明：申请人2023年8月28日入职第二被申请人，任直播运营；双方劳动合同于2023年9月17日解除；2023年9月17日，

第二被申请人通过社交媒体向申请人发消息：“麦世满先生您好，经过仔细评估和考虑，您在试用期内的表现未能达到并满足我们公司对该职位的要求。因此，我们很遗憾地通知您，您未能通过试用期，并将不再继续留任，您9月份的薪资下周五前会给您结算清楚。公司很感谢您在试用期内所作出的努力和付出，也祝您找到更适合自己的工作”；申请人2023年8月工资2065元、2023年9月工资8533元。申请人主张其在职期间月均工资为16000元。第二被申请人主张：其单位系因申请人无法提供与原单位的离职证明而与申请人解除劳动关系；申请人在职期间的月均工资为10700元。第二被申请人提供的企业微信聊天记录显示，2023年9月19日，第二被申请人向申请人发消息：“您好麦先生，由于您的入职资料中缺少离职证明、学历证明，经多次提醒要求，仍无法提供。根据双方签订劳动合同的第九条第一项第2条规定：无法提供与原单位解除劳动关系的证明的，甲方可以解除本合同并不给予任何赔偿”。申请人对该证据的真实性不予确认。**本委认为**，解除劳动合同的权利属于形成权，存在劳动关系的双方在做出解除劳动合同的意思表示时已经行使了劳动合同的解除权。本案第二被申请人在2023年9月17日与申请人解除劳动合同时已明确解除的原因系申请人在试用期内的表现未能达到并满足其单位对该职位的要求，故该原因应当认定为第二被申请人与申请人解除劳动合同的原因，事后补充说明的解除理由并不能改变该法律事实。现第二被申请人未举证证明双方约定的职位

要求及申请人未达到双方约定的职位要求之事实，故该劳动合同的解除缺乏事实依据，属于违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条、第四十七条的规定，第二被申请人应当支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 15427.4 元[（2065 元 ÷ 0.13 个月 + 8533 元 ÷ 0.57 个月） ÷ 2 个月 × 0.5 个月 × 2 倍]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，本委裁决如下：

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违法解除劳动合同的赔偿金 15000 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违法解除劳动合同的赔偿金 15427.4 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 马煜逵

二〇二四年二月一日

书 记 员 张秀玲