

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〔2023〕3122 号

申请人：伍明华，男，汉族，1995 年 12 月 21 日出生，住址：安徽省芜湖市南陵县。

被申请人：广州潮鸣科技有限公司，住所：广州市海珠区南泰路 168 号 6 号楼 6 楼自编 6607。

法定代表人：郑朝日，该单位执行董事。

委托代理人：陈韵思，女，广东天穗律师事务所律师。

申请人伍明华与被申请人广州潮鸣科技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。申请人伍明华和被申请人的委托代理人陈韵思到庭参加庭审。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 6 月 5 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 5 月 23 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 5 月 23 日未签订书面劳动合同双倍工资

差额 9760 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 23 日工资 5000 元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系赔偿金 4300 元。

被申请人辩称：一、我单位认为双方不存在劳动关系，根据申请人提供的证据可见，与申请人沟通并对其进行日常管理工作的梁*，申请人认为梁*是我单位主管，但我单位并没有管理申请人以及向申请人支付过工资。二、因双方不存在劳动关系，申请人第二项仲裁请求没有法律依据。三、申请人第三项仲裁请求的工资应该是 3500 元。四、申请人第四项仲裁请求无法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2023 年 3 月 1 日入职被申请人处工作，当日与被申请人建立劳动关系，其任职剪辑助理，最后工作至 2023 年 5 月 23 日。被申请人则表示在向其单位员工梁*了解后，该员工陈述申请人于 2023 年 3 月 1 日到岗，任职剪辑助理；但其单位对申请人具体系到哪个用人单位上岗不清楚，只知道申请人系受梁*管理，其单位只要求梁*完成工作，但无要求其以何种方式完成工作，梁*和申请人的工作关系与其单位无关；另，被申请人确认申请人 2023 年 5 月 23 日之后没有再上班。申请人提交了转账记录、微信聊天记录（与郑朝日和梁*）等证据予以证明，其中，转账记录显示

被申请人现任法定代表人郑朝日在 2023 年 4 月 1 日向申请人转账 3000 元，转账说明为工资；微信聊天记录显示申请人与郑朝日有沟通工作事宜，与梁*沟通工作和工资事宜较多。被申请人无向本委提交任何证据。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人已经提交了初步证据证明其与被申请人存在劳动关系，被申请人虽主张申请人与其单位不存在劳动关系，而是与其单位员工梁*存在个人的工作关系，但该主张缺乏证据证明，本委不予采纳，遂本委认定申请人与被申请人存在劳动关系，结合双方对申请人到岗时间和最后工作时间的陈述情况，本委确认申请人与被申请人自 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 5 月 23 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。经查，双方确认申请人入职首月的基本工资为 3000 元，次月起基本工资调整为 3500 元/月。申请人主张其每周上班 6 天，周日休息 1 天，遇法定节假日正常放假，其入职次月起除基本工资外，另有提成，每剪辑一个小视频提成 20 元，后调整为每个 10 元。被申请人确认申请人的提成标准，但主张视频剪辑数量必须达到一定标准，对超出标准部分才按照一定单价计发提成。另，双方确认申请人未领取 2023 年 5 月工资。申请人主张当月正常出勤，一共剪辑视频 229 个，提成为 2290 元（按每个视频提成 10 元核算）。被申请人则主张申请人当月共剪辑视频 227 个，但需要修改的视频有 45 个（每个需扣提成 5 元），而申请人当月并无达到应完成的任务标准，

故其工资仅为 3500 元。申请人提交且经被申请人确认的微信聊天记录(与梁*)显示申请人在 2023 年 5 月 17 日迟到约 0.5 天,在 5 月 22 日迟到约 0.5 天,梁*在 2023 年 5 月 24 日向申请人发送了电子文件,并与申请人核对,对方称总数为 227 家,最终需修改 45 家(需扣 5 元/家),申请人对此回复总数为 229 家。庭审中,申请人称被申请人从未告知其对修改的视频需扣减提成,其对此并不认可。本委认为,首先,本案双方存在劳动关系,被申请人作为用人单位对申请人的出勤情况负有管理责任。现被申请人未能就申请人 2023 年 5 月出勤情况予以举证,应承担举证不能的不利后果,故本委按照查明事实及证据认定申请人当月实际出勤 18 天,法定节假日休息 1 天。其次,双方对申请人的提成单价实无异议,但对需要修改的视频是否应扣减提成 5 元/个有争议,鉴于被申请人并未举证该扣减提成的依据,故对被申请人主张每个修改的视频需扣减提成不予采纳。最后,双方对申请人 2023 年 5 月剪辑小视频的数量有争议,从双方的微信沟通来看,被申请人向申请人发送电子文档供申请人核对并告知申请人总数为 227 个,虽申请人主张总数应为 229 个,但其缺乏证据证明,本委难以采信,故认定申请人当月剪辑小视频的数量为 227 个。综上,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 5 月工资(含提成) 4858.3 元〔 $3500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (16 \text{ 天} + 3 \text{ 天} \times 200\%) + 227 \text{ 个} \times 10 \text{ 元}$ 〕。

三、关于双倍工资差额问题。经查，被申请人没有与申请人订立书面劳动合同。申请人主张其已领取 2023 年 4 月基本工资和提成共 4760 元。根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任，现被申请人未对此予以举证，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人上述主张的工资情况予以采纳。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 5 月 23 日未订立书面劳动合同的工资 9618.3 元（4760 元+4858.3 元）。

四、关于赔偿金问题。申请人主张系梁*以微信方式通知将其辞退。被申请人则主张系因申请人多次缺岗，故梁*才让申请人不用再上班。申请人提交且经被申请人确认的微信聊天记录显示梁*2023 年 5 月 23 日向申请人表示：“经过这两个月考核，你经常迟到，加上做事不用心，公司经过商量决定辞退你”。本委认为，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）第四十四条之规定，本案系被申请人辞退申请人，被申请人对辞退申请人的实际理由负有举证责任。从现有证据来看，虽然可反映出申请人确实存在迟到现象，但仅为个别时间，被申请人并未能提供其单位对员工迟到的时间和次数达到何种程度则属于严重违纪的证据，亦未能提供可以真实反映申请人“做事不用心”且已经达到严重违纪程度的证据，被申请人应承担举证不能的不利后果，

因此，本委认定被申请人辞退申请人的事实依据不足，构成违法解除劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，结合申请人在职期间每月的应得工资情况核算，现申请人要求被申请人支付其违法解除劳动关系赔偿金4300元，未超出法定标准，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准。

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》第四十七条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，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）第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2023年3月1日至2023年5月23日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2023年5月工资（含提成）4858.3元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人2023年4月1日至2023年5月23日未订立书面劳动合同的工资9618.3元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申

请人违法解除劳动关系赔偿金 4300 元。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 温嘉毅

二〇二三年八月一日

书 记 员 叶晨