

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〔2022〕1116-1118号

申请人：邱展鹏，男，汉族，1998年4月10日出生，住址：广州市海珠区。

申请人：陈永超，男，汉族，1992年1月27日出生，住址：广州市越秀区。

申请人：陈嘉健，男，汉族，1998年7月16日出生，住址：广州市越秀区。

3名申请人的共同委托代理人：温德民，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州金矿房地产代理有限公司，住所：广州市海珠区怡乐路70号大院810号103房自编5号之一。

法定代表人：陈德练。

委托代理人：陈宇平，男，该单位员工。

委托代理人：何恺鹏，男，该单位员工。

申请人邱展鹏、陈永超、陈嘉健与被申请人广州金矿房地产代理有限公司关于赔偿金、双倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邱展鹏、陈永超、陈嘉

健及其共同委托代理人温德民和被申请人的委托代理人何恺鹏到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

3名申请人于2022年3月1日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人邱展鹏与被申请人自2021年3月21日至2022年2月14日存在劳动关系，确认申请人陈永超与被申请人自2021年2月25日至2022年2月14日存在劳动关系，确认申请人陈嘉健与被申请人自2021年3月21日至2022年2月14日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人邱展鹏2021年3月21日至2022年2月14日工资差额7397元、陈永超2021年2月25日至2022年2月14日工资差额20610元、陈嘉健2021年3月21日至2022年2月14日工资差额16880元；三、被申请人支付3名申请人2021年3月25日至2022年2月14日未签订书面劳动合同的双倍工资差额，其中邱展鹏为45528元、陈永超为81423.2元、陈嘉健33016元；四、被申请人支付3名申请人违法解除劳动关系赔偿金，其中邱展鹏为8277.8元、陈永超为13841.5元、陈嘉健6003元。

被申请人辩称：不同意3名申请人的仲裁请求。我单位在双方合作期间已言明系劳务关系，根据3名申请人为我单位提供的实际服务计付报酬，申请人每月领取相应款项亦会对数额进行确认，故而双方并非劳动关系。从2022年2月起，3名申

请人已没有为我单位提供服务，亦没有进行相应的对接工作，不存在我单位违约解除的问题。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。3名申请人通过德佑APP（软件）、以被申请人的租赁或买卖经纪人名义在贝壳平台接单提供房地产交易服务，被申请人每月向申请人发放报酬，双方没有签订书面合同或协议。3名申请人主张与被申请人系劳动关系，工作期间需要打卡考勤，在平台上接单就外勤，没有接单亦需要坐班，3人入职时间分别为邱展鹏2021年3月21日、陈永超2021年2月25日、陈嘉健2021年3月21日。申请人提供了德佑APP截图、门店打卡机及考勤卡照片予以证明，其中德佑APP截图显示申请人邱展鹏、陈永超、陈嘉健首次加入日期分别为2021年3月21日、2021年2月25日、2021年3月21日。被申请人确认其单位有使用德佑APP软件，照片中系其门店使用的打卡机。被申请人主张其单位与3名申请人为合作劳务关系，合作开始时间大约在2021年4月，申请人只需根据其自己在平台的接单情况提供劳务，其单位亦会提供办公场所给申请人，是否回来办公按申请人意愿，其单位并无要求需打卡上班，亦无对申请人进行考勤。申请人提供、经被申请人确认为其单位的微信工作群显示，被申请人在该工作群发布与申请人关联的开单战报、奖励、迟到处理等日常工作信息。被

申请人没有向本委提交证据材料。另，3名申请人主张与被申请人劳动关系解除时间为2022年2月14日。被申请人确认双方在2022年2月结束合作劳务关系。本委认为，根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定，申请人从事的房地产交易服务系被申请人业务的组成部分，被申请人通过微信工作群日常发布的工作表现奖惩情况亦表明被申请人有对申请人实际进行用工管理，并且被申请人按月向申请人发放报酬，由上可见，申、被双方之间的法律关系具备劳动关系成立的基本特征及要素条件。被申请人主张双方系合作劳务关系，被申请人对此主张既无履行举证义务，亦无提供相反证据推翻申请人的主张及证据，被申请人应承担举证不能的不利后果，因此，本委采纳申请人的主张，认定3名申请人与被申请人存在劳动关系。关于劳动关系存续期间，作为用人单位，被申请人应当建立职工名册备查，对计算申请人工作年限承担举证责任。现德佑APP截图反映申请人的首次加入日期与申请人主张的入职时间一致，故本委采纳申请人的主张，认定申、被双方建立劳动关系的起始时间分别为邱展鹏2021年3月21日、陈永超2021年2月25日、陈嘉健2021年3月21日。被申请人确认双方关系结束时间与申请人主张双方劳动关系解除时间基本吻合，故本委采纳申请人主张的解除时间。综上，本委确认申请人邱展鹏与被申请人自2021年3月21日起至2022年2月14日止存在劳动关系，确认申请人陈永超与被申请人自2021年2月25

日起至 2022 年 2 月 14 日止存在劳动关系，确认申请人陈嘉健与被申请人自 2021 年 3 月 21 日起至 2022 年 2 月 14 日止存在劳动关系。

二、关于工资差额问题。申请人没有底薪，被申请人按申请人业绩的 85%再除以 2 计发申请人提成。被申请人未向 3 名申请人发放 2022 年 2 月提成，已发放的 2022 年 1 月及之前的提成则存在部分月份未达广州市最低工资标准。3 名申请人按广州市最低工资标准计算截至 2022 年 1 月的工资差额，其中邱展鹏为 4397 元，陈永超为 7833 元，陈嘉健为 10999 元。对此，被申请人主张其中陈永超 2021 年 12 月、陈嘉健 2021 年 8 月计算工资差额有误，对其他月份的差额计算则无异议。申请人确认陈永超 2021 年 12 月、陈嘉健 2021 年 8 月工资差额计算有误。经申、被双方确认，陈永超请求所涉 2021 年 12 月工资差额多计算了 200 元，陈嘉健请求所涉 2021 年 8 月工资差额多计算了 1310 元。另，邱展鹏、陈嘉健确认 2021 年 3 月工资已发放，同意撤回请求所涉 2021 年 3 月工资差额计算 677 元/人。陈永超提供的 2022 年 2 月业绩表反映，邱展鹏该月应收业绩为 0 元，实收业绩为 599.99 元，陈永超该月应收及实收业绩均为 22685.18 元、陈嘉健该月应收业绩为 0 元，实收业绩为 500.01 元。经核算，申请人请求所涉 2022 年 2 月工资计算多于按该表业绩计算的提成。对此，申请人表示业绩系纳入交易发生当月计算，而该业绩所涉及的提成需待房屋过户后才予发放，故 2022

年2月业绩表没有反映当月过户而需要计发提成的业绩。被申请人不确认申请人提供的业绩表，亦没有向本委提供3名申请人2022年2月的业绩情况。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十八条的规定，国家实行最低工资保障制度，被申请人支付申请人正常工作时间的工资不应当低于广州市最低工资标准。又，被申请人未提供3名申请人2022年2月业绩情况，未举证推翻申请人所提供的业绩表，故本委采纳业绩表。申请人主张业绩表没有反映当月过户而应当计发提成的业绩，对此，申请人负举证责任。鉴于申请人未能举证证明，故本委不予采信申请人该主张。结合邱展鹏、陈嘉健按业绩所计算的2022年2月提成低于以广州市最低工资标准折算至2月14日工资的结果，故本委按广州市最低工资标准折算该2人当月工资。综上，申请人请求工资差额，本委予以支持，但数额应以本委核定为准。经计算，被申请人应支付申请人邱展鹏2021年3月21日至2022年2月14日工资差额4870元（4397元-677元+2300元×0.5个月），陈永超2021年2月25日至2022年2月14日工资差额17274.2元（7833元-200元+22685.18元×85%÷2），陈嘉健2021年3月21日至2022年2月14日工资差额10162元（10999元-677元-1310元+2300元×0.5个月）。

三、关于双倍工资差额问题。申请人明确其请求的双倍工资差额系按实发工资计算，但实发工资数额低于广州市最低工资标准的，则按广州市最低工资标准计算，其中2021年按2100

元/月标准计算，2022年按2300元/月标准计算。被申请人没有向本委提供申请人在职期间的工资收入情况，并表示具体数额由仲裁庭依法认定。经查，3名申请人就本项请求计算主张部分期间应得工资如下：邱展鹏2021年4月工资2296元、2021年5月至2022年1月工资合计40232元，陈永超2021年3月25日至3月31日工资474.2元、2021年4月至2022年1月工资合计69381元，陈嘉健2021年4月工资2570元、2021年5月至2022年1月工资合计24565元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人没有与申请人订立书面劳动合同，应当向申请人每月支付二倍的工资。又根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，被申请人应加倍支付申请人邱展鹏2021年4月21日至2022年2月14日因未订立书面劳动合同的工资42147.33元（ $2296 \text{元} \div 30 \text{天} \times 10 \text{天} + 40232 \text{元} + 2300 \text{元} \times 0.5 \text{个月}$ ）、陈永超2021年3月25日至2022年2月14日因未订立书面劳动合同的工资79496.4元（ $474.2 \text{元} + 69381 \text{元} + 22685.18 \text{元} \times 85\% \div 2$ ）、陈嘉健2021年4月21日至2022年2月14日因未订立书面劳动合同的工资26571.67元（ $2570 \text{元} \div 30 \text{天} \times 10 \text{天} + 24565 \text{元} + 2300 \text{元} \times 0.5 \text{个月}$ ）。申请人邱展鹏、陈嘉健请求2021年3月25日至2021年4月20日的双倍工资差额，缺乏法律依据，本委则不予支持。

四、关于赔偿金问题。3名申请人向本委提供“贝壳找房”平台发送的感谢短信、微信工作群被移出群聊记录、平台账号

被禁用截图，拟证明被申请人违法解除双方劳动关系。被申请人确认申请人被其单位移出微信工作群，对平台账号禁用及平台发送信息情况则表示不清楚，非其单位操作，并否认申请人离开其单位系其单位实施解除的结果。被申请人主张申请人在春节后就没有上班，其单位亦曾于2月8日、9日询问过原因，但申请人没有回复。申请人确认没有微信回复，但主张其没有回单位系因为外勤，此后回单位亦有报告相关情况。本委认为，劳动关系解除应当依据当事人的明示意思表示，本案申、被双方对于申请人离开被申请人的原因存有争议，综合证据分析，即使申请人被平台及工作群移出，亦非必然推定系被申请人行使单方解除权的结果，况且，争议发生当前，申请人没有及时微信回复被申请人关于出勤的询问，最终导致双方劳动关系不再延续是申请人主动实施抑或被动接受的结果，原因存疑。综上，申请人主张被申请人违法解除，依据不足，因此，3名申请人请求赔偿金，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十八条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条，《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，本委裁决如下：

一、确认申请人邱展鹏与被申请人自 2021 年 3 月 21 日起至 2022 年 2 月 14 日止存在劳动关系，确认申请人陈永超与被申请人自 2021 年 2 月 25 日起至 2022 年 2 月 14 日止存在劳动关系，确认申请人陈嘉健与被申请人自 2021 年 3 月 21 日起至 2022 年 2 月 14 日止存在劳动关系；

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邱展鹏 2021 年 3 月 21 日至 2022 年 2 月 14 日工资差额 4870 元、陈永超 2021 年 2 月 25 日至 2022 年 2 月 14 日工资差额 17274.2 元、陈嘉健 2021 年 3 月 21 日至 2022 年 2 月 14 日工资差额 10162 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邱展鹏 2021 年 4 月 21 日至 2022 年 2 月 14 日因未订立书面劳动合同的工资 42147.33 元、陈永超 2021 年 3 月 25 日至 2022 年 2 月 14 日因未订立书面劳动合同的工资 79496.4 元、陈嘉健 2021 年 4 月 21 日至 2022 年 2 月 14 日因未订立书面劳动合同的工资 26571.67 元；

四、驳回 3 名申请人的其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 苏 莉

二〇二二年四月二十一日

书 记 员 冯秋敏