

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〕2152号

申请人：蔡俊锋，男，汉族，1989年1月27日出生，住址：广东省电白县。

被申请人：广州富鑫房地产中介有限公司，住所：广州市海珠区新港中路376号1006自编之三。

法定代表人：赵洋霞。

委托代理人：何恺鹏，男，该单位员工。

申请人蔡俊锋与被申请人广州富鑫房地产中介有限公司关于确认劳动关系、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。申请人蔡俊锋和被申请人的委托代理人何恺鹏到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年5月11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2021年3月29日至2022年1月21日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年3月29日至2022年1月21日未签书面劳动合同双倍工资差

额 60669 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 12666 元。

被申请人辩称：一、我单位不认可申请人所有的请求，我单位与申请人是劳务关系，我单位与申请人之间的费用是合作提成费用而非按月支付薪酬，从申请人的转账记录看，其主张在职我单位 11 个月，但其 3 个月没有转账记录，申请人也没有对收到费用提出质疑；二、从我单位提供的钉钉打卡记录可见，申请人基本上只有上班打卡，没有下班打卡，申请人使用钉钉是为了双方沟通交流方便，并非用于考勤；三、我单位主要经营业务是商业物业的租赁代理，申请人带有意向的客户到各个商业楼盘展开租赁合作的商谈，为方便促成客户成交可以及时由业主方、出租方将相关代理费给到我单位，故我单位为申请人印制了表明身份的卡片，也有利于双方计算合作分成费用；四、由于行业特殊性，很多合作人有购房或贷款的需求，我单位为了吸引更多人与我单位合作，故无偿帮助合作人申报税务，但实际上我单位并未向申请人支付这些费用，申请人也从未向我单位提出要求支付相应费用。

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 2021 年 3 月 29 日入职被申请人处任职业务经理，双方建立劳动关系，其日常工作由被申请人的法定代表人赵洋霞安排，包括到楼盘了解

信息、打电话联系业主、带客户参观楼盘等，工作时间为 9 时至 12 时，14 时至 18 时 30 分，需要考勤，其月工资为底薪 2000 元+40%提成，入职后第 3 个月起，经双方协商其月工资调整为 55%提成，没有底薪，其最后工作至 2022 年 1 月 21 日离职。被申请人主张双方系合作关系，其单位支付申请人合作费用，不清楚申请人实际提供劳动的起止时间。经查明，被申请人以其单位名义制作工卡及名片予申请人使用；申请人于 2021 年 3 月 29 日加入“富鑫集团 大家庭”微信群；被申请人在 2021 年 3 月至 2021 年 11 月期间每月通过其单位账户及其单位法定代表人赵洋霞的个人账户支付申请人报酬，其中通过被申请人账户支付的部分报酬有备注摘要为工资；申请人有使用被申请人的钉钉系统账户打卡；被申请人在 2021 年 3 月至 2021 年 12 月期间每月为申请人缴纳薪金个税；申请人于 2022 年 1 月 21 日被移出“富鑫集团 大家庭”微信群。上述事实有经双方确认的工卡、名片、微信记录、钉钉打卡记录、银行转账记录、收入纳税明细详情截图为证。本委认为，劳动关系系劳动者向用人单位以让渡劳动力使用权的方式获取劳动报酬作为对价的法律关系，强调劳动力的给予和劳动报酬的支付，突显人身隶属的特征。经本案查明的证据和事实可知，申请人提供的劳动是被申请人业务的组成部分，申请人以被申请人的名义开展工作，被申请人对申请人进行打卡考勤管理，并由被申请人发放工资款项，申请人举证的上述证据互相印证，形成证据链，可以证实

申请人受被申请人管理、从事被申请人安排的有报酬的劳动。虽被申请人主张其单位与申请人系建立合作关系，但被申请人未能有效举证反驳申请人的证据及主张，应承担举证不能的不利后果，本委对被申请人的主张不予采纳，并认定双方存在劳动关系。又根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人作为掌握用工材料的主体，未能举证反驳申请人关于入职和离职时间的主张，应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于入职和离职时间的主张。因此，本委确认申请人与被申请人自2021年3月29日至2022年1月21日止存在劳动关系。

二、关于未签书面劳动合同双倍工资差额问题。双方没有签订劳动合同。双方庭审时确认被申请人为申请人申报个税的薪金情况并非申请人实际工资发放情况。申请人的收入情况如下：2021年5月为2000元，6月为5364元（3364元+2000元）、7月为3391元、8月为8384.5元（6231.5元+2153元）、9月为4371元、10月为2228元、11月为1620元，12月和2022年1月均无收入。经查，广州市最低工资标准自2021年12月起由2100元/月调整为2300元/月。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，被申请人应加倍支付申请人2021年4月29日至2022年1月21日没有订立书面劳动合同的工资。又根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人于2022年5月11日向本委申

请仲裁，申请人关于2021年5月12日前的仲裁请求，已超过1年仲裁时效。因此，申请人要求被申请人支付2021年3月29日至2021年5月11日未签书面劳动合同双倍工资差额请求，本委不予支持。同时，根据《广东省工资支付条例》第四条的规定，劳动者按约定工作时间提供正常劳动的，用人单位应按不低于广州市最低工资标准支付申请人工资，故本委按2100元/月的标准计算申请人2021年5月、11月工资及按2300元/月的标准计算申请人2021年12月和2022年1月工资。经计算，被申请人应加倍支付申请人2021年5月12日至2022年1月21日没有订立书面劳动合同的工资31051.4元（2100元÷31天×20天+5364元+3391元+8384.5元+4371元+2228元+2100元+2300元+2300元÷31天×21天）。

三、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。申请人主张被申请人提出让其离职。被申请人不予确认。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，申请人作为主张权利的当事人，其对劳动关系解除事由事实的存在负有首要的举证责任。申请人未能举证证明被申请人向其作出解除劳动关系的通知，在没有其他证据佐证的情形下，申请人仅以被申请人将其移除微信群的行为，主张被申请人向其作出解除劳动关系的意思表示，依据不足，本委不予采纳。由此，申请人该项仲裁请求，本委不予支持。

裁决结果

根据《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、第二十七条，《广东省工资支付条例》第四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 3 月 29 日至 2022 年 1 月 21 日止存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2021 年 5 月 12 日至 2022 年 1 月 21 日没有订立书面劳动合同的工资 31051.4 元；

三、驳回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 吴紫莉

二〇二二年七月一日

书 记 员 冯秋敏