

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〕4023号

申请人：何振业，男，汉族，1989年3月3日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州中正地产顾问有限公司，住所：广州市海珠区南田路790号铺。

法定代表人：李健辉。

委托代理人：赖天儒，男，该单位员工。

委托代理人：何伟诚，男，该单位员工。

申请人何振业与被申请人广州中正地产顾问有限公司关于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。申请人何振业和被申请人的委托代理人赖天儒到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年8月22日向本委申请仲裁，于2022年9月20日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人于2020年8月5日至2022年8月3日期

间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2021 年 1 月工资差额 691 元、2021 年 2 月工资差额 2100 元、2021 年 3 月工资差额 1286.7 元、2021 年 4 月工资差额 422.13 元、2021 年 6 月工资差额 2100 元、2021 年 8 月工资差额 1488.3 元、2021 年 11 月工资差额 2100 元、2021 年 12 月工资差额 1453 元、2022 年 3 月工资差额 2300 元、2022 年 4 月工资差额 2300 元、2022 年 8 月工资差额 317.24 元；三、被申请人支付申请人 2020 年 9 月 5 日至 2021 年 9 月 4 日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额 57622.5 元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 22639.68 元。

被申请人辩称：一、我单位不确认双方于 2020 年 8 月 5 日至 2022 年 8 月 3 日期间存在劳动关系。申请人系由已离职同事黄广林叫来上班，彼此约定前往单位谈业务合作拿提成，当时谈及的条件系所有业绩实收后按 55%计发提成，加上业绩达标奖励，提成已达到 60%，双方协商没有底薪及不购买社会保险，申请人所产生的个人所得税由我单位承担。我单位所在行业 90%的地产公司没有底薪，多劳多得。申请人虽然前往单位，基本系早上喝一下茶、吃点早点即外出办自己的事情，故双方关系系合作关系胜似劳动关系。二、申请人主张的第二至第四项仲裁请求我单位均不同意。申请人主张的仲裁请求缺乏法律依据，且不合情理，同时已超过仲裁时效。申请人在我单位两年以来从未提出签订劳动合同，系认可之间的协议。另，申请人在 2022

年7月8日至2022年8月18日疫情期间，刚好我单位所在门店被封控而暂停营业，申请人口头告知我单位另一股东高东岳，并要求转会至其他门店上班，我单位认为申请人已无心在单位工作，故同意其月底转到其他门店，且申请人在2022年7月8日在工作群发信息表示因个人原因将离开公司后，未再回单位。申请人属自愿离职。我单位并无拖欠申请人工资提成，已每月准时发放工资提成。综上，请求仲裁委依法裁判。

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2020年8月5日入职被申请人处从事房地产销售工作，每天上班时间为9时30分至18时30分，个别时日需上夜班至20时30分，每月休息4天，月工资实行提成制度，无底薪；申请人另主张迟到早退需扣钱，请假亦需提前告知被申请人，在职期间以被申请人的名义开展销售工作，通过系统中收到的客户信息方式带客户看房。被申请人确认申请人于2020年8月5日前往其处工作，并承认申请人系以其名义进行销售活动，但辩称其单位上班时间虽与申请人所述一致，然申请人有时仅在上午9时30分在单位短暂停留便外出，直至下午下班时间再回来。被申请人提供证人证言拟证明双方系业务合作关系。申请人对该证据不予确认。庭审中，申请人另主张被申请人于2022年7月27日口头通知其无需再上班，故其于次日在微信群发送离职信息，但因

其仍希望在房地产行业继续工作，遂于2022年8月3日转至独立注册的其他门店工作。被申请人确认申请人于2022年7月28日在工作群发送离职信息的事实。另查，双方均确认未签订相关合同或协议；被申请人自述申请人需打卡考勤。本委认为，劳动关系系存在于劳动者与用人单位之间，以劳动者让渡劳动力使用权，用人单位通过占有、使用和支配劳动力而支付相应劳动对价为内容的特殊法律关系，该法律关系强调劳资双方用工合意以及实际用工行为，突显用人单位与劳动者之间管理与被管理的人身依附性特征。具体到本案，首先，被申请人虽主张与申请人属业务合作关系，但其并无提供任何书面协议等有效载体以证实双方就建立合作关系已达成一致意见，加之被申请人未举证证明出具证人证言的证明人未出庭接受质询具有正当理由，故参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六十八条之规定，该证人证言不得作为认定案件事实的根据。因此，被申请人在未提供充分证据对自身主张予以证明的情况下，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故本委对其该项主张不予采纳。其次，依庭审查明的事实可知，申请人提供劳动的对象以及接受劳动成果的主体实为被申请人，即申请人通过工作行为表明其欲为被申请人履行劳动义务，被申请人通过接受申请人的劳动成果而行使对申请人的用工权利，故双方的客观行为可证明彼此存在用工合意之主观意愿。再次，申请人系以

被申请人的名义开展销售工作，由此表明其从事的工作内容系被申请人业务组成部分，工作成果的经营利润及风险均系由被申请人承受；加之申请人工作的行为具有获取劳动报酬的对价性质，故该工作性质属于劳动关系项下的劳动义务范畴，据此亦可证明被申请人对申请人存在客观的用工事实。最后，从被申请人自认的事实显示，申请人在工作期间需进行打卡考勤。根据用工市场中的惯例和常识可知，考勤系用人单位对劳动者进行用工管理的惯用措施和方式，亦系劳动者按要求履职及接受约束的具体表现，此情形体现劳动关系中劳资双方各自权利义务的要素和内容，符合劳动关系特有的管理与被管理的人身隶属性本质特征。综上，本委认为申请人在受被申请人管理和约束的情况下，从事的具有劳动报酬性质的工作内容，且该工作内容亦属被申请人业务组成部分，该情形符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，因此，本委确认双方存在合法有效劳动关系。另，申请人未能提供证据证明被申请人存在于2022年7月27日口头通知其无需再上班的事实，故其对该待证事实应承担举证不能的不利后果。是故，本委结合申请人于2022年7月28日发送离职信息的时间节点，认定双方劳动关系于该日解除。据此，本委确认申请人与被申请人于2020年8月5日至2022年7月28日期间存在劳动关系。

二、关于工资差额问题。经查，申请人在职期间相应月份及发放的对应工资数额如下：2021年1月1409元、2021年3

月 813.3 元、2021 年 4 月 1677.87 元、2021 年 8 月 611.7 元、2021 年 12 月 847 元，其中 2021 年 2 月、2021 年 6 月、2021 年 11 月、2022 年 3 月、2022 年 4 月无工资记录。本委认为，如前所述，本委根据查明的事实和证据已认定双方存在合法有效的事实劳动关系，故在未有充分证据证明申请人在上述月份存在缺勤的情况下，根据《广东省工资支付条例》第四条之规定，申请人在法定工作时间或者劳动合同约定的工作时间内提供正常劳动的，被申请人确定其工资标准不得低于广州市最低工资标准。据此，被申请人在双方劳动关系存续期间向申请人支付的工资低于广州市最低工资标准的行为，违反上述法律强制性规定，应属无效。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2021 年 1 月工资差额 691 元（2100 元-1409 元）、2021 年 2 月工资 2100 元、2021 年 3 月工资差额 1286.7 元（2100 元-813.3 元）、2021 年 4 月工资差额 422.13 元（2100 元-1677.87 元）、2021 年 6 月工资 2100 元、2021 年 8 月工资差额 1488.3 元（2100 元-611.7 元）、2021 年 11 月工资 2100 元、2021 年 12 月工资差额 1453 元（2300 元-847 元）、2022 年 3 月工资 2300 元、2022 年 4 月工资 2300 元。因双方劳动关系于 2022 年 7 月 28 日已解除，故被申请人在此后不存在需向申请人承担支付工资之法定义务。因此，申请人主张 2022 年 8 月工资差额于法无据，本委对此不予支持。

三、关于二倍工资问题。本委认为，申请人于 2022 年 8 月

22日向本委申请仲裁，因其未举证证明二倍工资仲裁时效存在中止或中断之法定情形，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，其主张的2021年8月22日及之前的二倍工资已超过仲裁时效，本委对此不予支持。另根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条之规定，自2021年8月4日起，视为被申请人与申请人已订立无固定期限劳动合同，故申请人主张2021年8月4日及之后的二倍工资缺乏法律依据。综上，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

四、关于赔偿金问题。经查，被申请人提供的微信聊天记录显示的内容为“各位可爱的同事们：因我个人原因要离开公司啦……”申请人对该证据真实性予以确认。本委认为，根据庭审查明的证据可知，申请人系以个人原因为由离开被申请人处。本案查明的现有证据无法证实被申请人存在向被申请人主动行使解除权或提出解除的事实，故缺乏将双方劳动关系的解除责任归咎于被申请人的基础和依据，由此无法推翻或否定申请人因个人原因而离开被申请人的真实性及有效性。因此，鉴于申请人未能提供充分有效证据证明自身主张的离职事由，故其该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形，遂本委对此不予支持。

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》第十四条、第三十八条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条，《广东省工资支付条例》第四条，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2020年8月5日至2022年7月28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2021年1月工资差额691元、2021年2月工资2100元、2021年3月工资差额1286.7元、2021年4月工资差额422.13元、2021年6月工资2100元、2021年8月工资差额1488.3元、2021年11月工资2100元、2021年12月工资差额1453元、2022年3月工资2300元、2022年4月工资2300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 温嘉毅

二〇二二年十一月十日

书 记 员 李梓铭