

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〕3936 号

申请人：潘柳琴，女，汉族，1987 年 6 月 17 日出生，住址：广西苍梧县石桥镇。

委托代理人：张晓敏，女，广东天穗律师事务所律师。

第一被申请人：广州粤菁人力资源有限公司，住所：广州市海珠区新业路 55 号之 21-B102。

法定代表人：王某。

第二被申请人：广州华锐企业管理有限公司，住所：广州市海珠区南洲路 178 号 416 房（部位：部位：02）。

法定代表人：谢某。

第三被申请人：广州依曦人力资源有限公司，住所：广州市海珠区南洲路 178 号 416。

法定代表人：王宝珠。

第四被申请人：广州汇英聚才企业服务有限公司，住所：广州市白云区三元里大道 846 号 2 楼 218G。

法定代表人：谢某。

第五被申请人：广州岳辉科技有限公司，住所：广州市海珠区南洲路 178 号 416。

法定代表人：王某。

共同委托代理人：肖汉，男，单位员工。

申请人潘柳琴与第一被申请人广州粤菁人力资源有限公司、第二被申请人广州华锐企业管理有限公司、第三被申请人广州依曦人力资源有限公司、第四被申请人广州汇英聚才企业服务有限公司、第五被申请人广州岳辉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。申请人潘柳琴及其委托代理人张晓敏和五被申请人的委托代理人肖汉到庭参加庭审。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 7 月 24 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、五被申请人支付申请人 2022 年 12 月 17 日至 2023 年 4 月 30 日 5 张新签单未结算提成 2800 元；二、五被申请人支付申请人 2023 年 2 月 13 日至 2023 年 5 月 31 日加班工资 3025.5 元；三、五被申请人支付申请人 2022 年 12 月 17 日至 2023 年 5 月 31 日 5 单旧单跟进未结算提成 4000 元；四、五被申请人支付申请人解除劳动关系经济赔偿 8152.6 元；五、五被申请人支付申请人 2022 年 11 月 26 日至 2023 年 6 月 8 日未签订正式劳动合同二倍工资差额 52172 元；六、五被申请人支付申请人 2023 年 2 月 7 日至 2023 年 2 月 9 日婚假工资 550 元；

七、五被申请人支付申请人 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 6 月 8 日工资 1466.7 元；八、五被申请人支付申请人因未出具离职证明造成的损失 11000 元，以及为申请人出具离职证明；九、五被申请人支付申请人 2022 年 12 月 7 日至 2023 年 4 月 7 日克扣提成 3347.1 元。

五被申请人辩称：五被申请人并非适格主体，申请人工资和社会保险费均由案外人发放及购买。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。申请人主张第二被申请人向其发送面试通知，其前往南洲路 178 号商业广场 407 房面试，后于 2022 年 10 月 26 日入职，并在上述商业广场 416、417 房工作，单位经理为谢某和王某，最后工作至 2023 年 6 月 8 日。被申请人确认申请人收到第二被申请人发出的面试通知，且前往南洲路商业广场工作；被申请人另确认五被申请人为关联企业，工作地点相同，申请人系由谢某进行管理，但其辩称申请人与案外公司签订劳动合同，且由案外公司缴纳社会保险费。经查，被申请人提供的劳动合同载明的甲方为“广州央青生物科技有限公司”，落款处甲方处为空白。被申请人当庭表示劳动合同甲方名称系在申请人签字后补充，但行政部门已告知申请人劳动合同主体为案外人。申请人对此不予确认。另查，谢某存在向申请人支付工资的情形。被申请人确认谢某系五被申请人的经

理。本委认为，劳动关系系存在于劳动者与用人单位之间的以劳动者向用人单位让渡劳动力使用权，用人单位通过对劳动力的使用 and 支配，实现对劳动者的管理和控制，同时在获得劳动力使用权的基础上，根据劳动者完成的劳动成果的数量和质量依约定支付相应对价为内容的特殊民事法律关系。因此，劳动关系实际内容系与劳动过程紧密相连的人身关系和财产关系所产生的权利义务。本案中，被申请人虽提供劳动合同拟证明申请人与案外人建立劳动关系，但依庭审查明的事实可知，该劳动合同所载明的用人单位名称，系在申请人签字后所补充，故无法证明申请人与案外人在签订劳动合同时已就建立劳动关系达成合意，未能通过该劳动合同有效证明申请人与案外人对劳动关系的建立达成一致意见；加之劳动合同落款处并无加盖公章，故该劳动合同并未实际生效，由此不能作为证明申请人与案外人劳动关系已成立的客观事实。同时，社会保险费的缴纳虽系用人单位为劳动者履行法定义务的体现，但目前用工市场中，不乏劳动者与用人单位基于非法挂靠关系而由用人单位代为缴纳社会保险费之情形，故社会保险费的缴纳并非劳动关系成立的充分条件。据此，本委认为被申请人主张申请人与案外人存在劳动关系的事实不予采纳。根据庭审查明的事实可知，申请人系基于第二被申请人发出的面试通知而应聘并入职，由此表明，第二被申请人向申请人发出面试通知，以及申请人根据通知而前往面试的行为，足以表明申请人与第二被申请人存

在建立劳动关系的主观合意；且结合申请人工作地点及第二被申请人法定代表人谢某亦存在向申请人支付工资的事实，可反映申请人与第二被申请人存在劳动关系项下的客观实质要件。综上，本委认为申请人与第二被申请人存在合法有效劳动关系。另因五被申请人为关联企业，且工作地点相同，故申请人在五被申请人工作地点工作的行为，无法排除系为五被申请人提供实际劳动的可能。据此，本委认定五被申请人存在对申请人混同用工之情形，应对申请人在职期间劳动关系项下的权利承担连带责任。

二、关于2022年12月17日至2023年4月30日提成问题。申请人主张VIP客户提成为1050元/单，免考客户提成为1400元/单，其在职期间完成4个VIP客户及1个免考客户，因上述客户并未全额付款，故要求被申请人按照50%的标准向其支付提成。被申请人主张提成需以完成客户合同付款为支付前提，申请人陈述的5个客户系案外公司客户，不清楚申请人有无参与客户工作，但其已支付申请人2023年1月至2023年3月提成。经查，申请人提供的《代理服务协议书》载明的单位为“广州依曦人力资源有限公司”，签约业务员为潘柳琴。本委认为，被申请人虽主张申请人陈述的客户为案外人所有，但依查明的证据显示，服务协议书的对方当事人为第三被申请人，此与被申请人当庭主张的事实相矛盾，故本委对其该项主张不予采信。另，根据《代理服务协议书》所约定的内容可知，申请人系签

约业务员，据此可反映申请人存在参与上述业务的事实，否则与协议书中所载明的“签约业务员”相互矛盾，加之被申请人并无提供证据证明以上业务系由其他劳动者负责及跟进，故无法否定上述协议书的证明效力。再者，被申请人未提供证据对申请人主张的提成计发标准予以反驳，故其未尽作为用人单位应尽的举证义务，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委采纳申请人主张的提成计算方式。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，五被申请人应支付申请人2022年12月17日至2023年4月30日期间新签单未结算提成2800元。

三、关于加班工资问题。申请人主张被申请人要求其每天需加班2小时，在职期间共加班82.7小时，故要求被申请人向其支付加班工资。申请人对此提供微信聊天记录和考勤记录予以证明。经查，申请人提供的微信聊天记录显示，“市场部王钰淇工作号”告知“所有人今天起每天晚上加班2小时”。被申请人对此不予确认，主张考勤记录仅能体现申请人离开单位时间，但不能证明申请人工作内容及原因，且单位在申请人加班后亦安排调休。另查，申请人每周工作6天，自2022年11月起每月底薪为5500元。本委认为，依查明的证据可知，申请人在职期间存在考勤，故被申请人作为用工主体，掌握及保管申请人工作期间出勤情况及材料，因此其对申请人工作期间有无加班以及加班时长应负举证证明责任。本案中，被申请人虽对申请人主张的加班事实不予确认，但其并未提供证据证明对申请人

主张的加班事实予以反驳，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。据此，结合本案提供的微信聊天记录和考勤记录，本委认为申请人对加班事实已尽到自身应尽的举证义务。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，五被申请人应支付申请人2023年2月13日至2023年5月31日期间加班工资2866.7元（ $5500 \text{ 元} \div 29.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 82.7 \text{ 小时} \times 150\%$ ）。

四、关于2022年12月17日至2023年5月31日未结算提成问题。申请人主张跟进前同事负责的旧单，可获取提成800元/单，但被申请人并未向其支付5单旧单提成。申请人对此提供旧单跟进记录及提成奖励方案予以证明。被申请人确认旧单提成标准，但对申请人提供的旧单跟进记录不予确认，辩称该证据无法体现申请人完成客户订单，若仅系跟进客户订单不发放提成。本委认为，如前所述，用人单位作为薪酬制度指定及确定主体，以及对外经营、对内管理的用人单位，对包括提成在内的薪酬标准及客户款项回款情况负有首要的举证责任。本案中，被申请人并无提供任何证据证明相关客户已回款金额，无法有效证明项目款项系否未全额回款的事实，加之本案未有证据显示旧单跟进人员或具体跟进情况，故而不能证明申请人并非旧单跟进人员，或跟进情况尚未完成合同任务。因此，被申请人在未提供证据证明上述待证事实的情况下，其对此应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动法》

第五十条之规定，五被申请人应支付申请人 2022 年 12 月 17 日至 2023 年 5 月 31 日期间旧单跟进未结算提成 4000 元。

五、关于婚假工资问题。申请人主张其于 2023 年 2 月 8 日结婚，在向被申请人提出休婚假申请时遭拒绝。被申请人确认申请人曾提出休婚假申请，但主张因属过年期间，故未同意，年后申请人亦提出休假申请，单位予以批准且扣工资。本委认为，依查明的事实可知，申请人在结婚后向被申请人提出休假申请时未获得批准，此后被申请人虽同意其请假申请，但亦扣除相应工资，故申请人并未实际享受法定婚假的待遇。因此，根据《广东省工资支付条例》第十九条之规定，五被申请人应支付申请人 2023 年婚假工资 554.62 元（5500 元÷29.75×3 天）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

六、关于二倍工资问题。申请人提供转账记录拟证明其 2022 年 11 月至 2023 年 5 月工资依次为 6708.33 元、6469.92 元、3325.53 元、3005.64 元、5210.60 元、4713.50 元、4443.43 元。本委认为，依前所述，本委已认定申请人与第二被申请人存在合法有效劳动关系，故第二被申请人应履行与申请人订立书面劳动合同之法定义务。本案中，被申请人提供的劳动合同载明的用人单位为案外人，并无证据证明第二被申请人已切实与申请人订立书面劳动合同，故其对此应承担举证不能的不利后果。另因订立书面劳动合同系建立劳动关系的劳资双方之间

的具体权利义务内容，故未签订劳动合同的责任应由具备劳动关系的用人单位承担，不宜由混同用工的多家用工单位共同承担。另因申请人主张的提成并非按月支付的款项，故对超出一个月工资支付周期或不固定周期支付的款项，本委不计入二倍工资基数。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，第二被申请人应支付申请人2022年11月26日至2023年6月8日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额33174.7元（6708.33元÷30天×5天+6469.92元+3325.53元+3005.64元+5210.60元+4713.50元+4443.43元+1466.7元+2866.7元+554.62元）。

七、关于赔偿金问题。申请人提供《辞/离职申请单》拟证明其因被申请人未及时支付足额劳动报酬而离职。被申请人对此不予确认，主张申请人系经协商一致而离职。经查，申请人提供的转账记录显示其2023年6月20日领取3335元；微信转账记录显示其领取1000元、1313元。被申请人对此真实性予以确认。本委认为，被申请人未提供证据证明申请人系因个人原因主动离职，而经查明的事实可知，被申请人确实存在未及时支付劳动报酬的情形，故申请人主张的解除事由具有事实基础，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，五被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿6299.75元〔（6708.33元+6469.92元+3325.53元

+3005.64 元 +5210.60 元 +4713.50 元 +4443.43 元 +2800 元 +2866.7 元+4000 元+554.62 元) ÷7 个月×1 个月]。

八、关于 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 6 月 8 日工资问题。申请人主张已领取 2023 年 6 月工资,故当庭撤回该项仲裁请求。本委认为, 申请人于庭审中撤回该项仲裁请求, 属当事人对自身权利的自由处分, 本委对此予以尊重并照准。

九、关于未出具离职证明造成的损失及出具离职证明问题。申请人主张被申请人在双方劳动关系解除时未及时向其出具离职证明, 导致其他单位拒绝录用, 故要求被申请人赔偿损失; 申请人另主张被申请人事后向其出具的电子版离职证明, 当中载明的离职原因与实际情况不符。经查, 申请人提供与昵称为“草莓”的微信聊天记录, 以及加盖“广州元森花卉有限公司”印章的《不予录用通知函》拟证明上述主张。被申请人对此不予确认, 主张申请人提供的证据存在伪造可能。庭审中, 本委要求申请人通过微信拨打“草莓”的微信进行语音通话, 但未能接听成功。本委认为, 申请人虽提供微信聊天记录和《不予录用通知函》拟证明其因被申请人未能提供离职证明而未被录用, 但当庭拨打微信聊天记录的对方当事人, 并未能有效接通, 无法对微信聊天内容的具体事实及经过进行进一步核实; 而申请人在本案中亦无提供广州元森花卉有限公司其他联系方式以供事实查明, 此导致本案现有证据真实性未能得到佐证; 加之《不予录用通知函》系由案外公司出具, 在证据类别上具有证

人证言的性质，现因出具该通知函的相关人员未到庭接受质询，且未能通过当庭拨打微信语音方式与对方取得联系，故申请人提供的证据缺乏其他旁证予以佐证，证明力存在瑕疵。因此，申请人该项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

十、关于 2022 年 12 月 7 日至 2023 年 4 月 7 日克扣提成问题。申请人主张被申请人仅按照约 60%的比例向其支付在职期间提成，存在未足额的情形。经查，申请人提供的提成统计表载有其签名字样。申请人对此解释称，其曾就提成数额向王某提出异议，但王某以工作忙为由未回应。被申请人则主张若申请人不同意提成金额，则不应签字及领取提成。本委认为，依查明的证据可知，申请人自行提供的提成统计表载有其本人签名字样。提成统计表实则系对提成项目及数额的明确，申请人作为劳动者，对涉及自身根本利益的劳动报酬权利，理应更为注意及清楚，如若其认为提成金额不足额，与实际不符，则应行使拒绝签名的权利，而非事前签名事后反悔，否则，自然人在相关文件或协议中签字的行为所产生的法律效力，将存在明显的不确定性；若签字行为可随意否定或更改，将对社会行为产生极其不利的示范效果，社会的诚信、行为的准则以及权利的自处，亦将丧失必要的规则及规矩，对当事人的行为起到不良后果。因此，在未有证据证明申请人签署名字时存在受胁迫或欺诈等违反真实意思表示的情形，故本委视为其该签字行为应属对提成统计表的知悉和认可。综上，本委认为申请人该项

仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第十九条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，五被申请人一次性支付申请人2022年12月17日至2023年4月30日期间新签单未结算提成2800元；

二、在本裁决生效之日起三日内，五被申请人一次性支付申请人2023年2月13日至2023年5月31日期间加班工资2866.7元；

三、在本裁决生效之日起三日内，五被申请人一次性支付申请人2022年12月17日至2023年5月31日期间旧单跟进未结算提成4000元；

四、在本裁决生效之日起三日内，五被申请人一次性支付申请人2023年婚假工资550元；

五、在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2022年11月26日至2023年6月8日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额33174.7元；

六、在本裁决生效之日起三日内，五被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿 6299.75 元；

七、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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年九月十九日

书 记 员 刘轶博