

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〕4047号

申请人：洪慧婷，女，汉族，1997年2月2日出生，住址：广东省梅县。

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：王柳珠。

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：谢文君。

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：谢文君。

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417。

法定代表人：王柳珠。

第六被申请人：广州骏越咨询顾问有限公司，住所：广州市天河区灵山东路4号第六层613-172房。

法定代表人：黄骏。

六位被申请人共同委托代理人：肖汉，男，该单位员工。

申请人洪慧婷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、第六被申请人广州骏越咨询顾问有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人洪慧婷及其委托代理人张晓敏和六位被申请人的委托代理人肖汉到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年7月31日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、六位被申请人支付申请人2022年10月1日至2023年3月31日期间扣除的季度提成合计3989元；二、六位被申请人支付申请人2022年8月13日至2023年7月4日未签订劳动合同二倍工资差额77015.54元；三、六位被申请人支付申请人2023年4月1日至2023年6月30日提成合计1750元；四、

六位被申请人支付申请人 2023 年 2 月 13 日至 2023 年 6 月 14 日加班工资 1598.37 元；五、六位被申请人支付申请人 2023 年 4 月 20 日不合理扣款 200 元；六、六位被申请人向申请人开具离职证明；七、六位被申请人支付申请人 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 4 日工资合计 668.32 元。

六位被申请人辩称：一、关于季度提成的仲裁请求：按照双方约定，客户入户后才能发放提成，申请人只在管理客户上提供依据，但客户实际并没有入户，不具备发放提成的依据。二、关于二倍工资的仲裁请求：申请人的社保单位与劳动合同签署主体是一致的，属于申请人是告错主体，故我单位无需支付申请人二倍工资。三、关于加班费的仲裁请求：按照我单位来说申请人在工作时间外自行上班，即申请人自行在每天 18 时之后至 19 时工作，其据此要求支付加班费是不合理的。四、关于克扣工资的仲裁请求：此属于我单位有奖有罚的公司管理权限。五、关于工资的仲裁请求：我单位已经支付申请人 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 7 月 4 日期间的工资，我单位一般不会拖欠员工工资。六、关于离职证明的请求：我单位已开具离职证明给申请人，申请人在证据中亦有提交该份离职证明。

本委查明事实及认定情况

一、关于共同支付责任问题。申请人主张其应聘公司为第二被申请人，并于 2022 年 8 月 13 日入职，入职后被安排签订

一份空白劳动合同，企业微信管理主体为第五被申请人，但与客户签订协议的主体涉及第三被申请人及第六被申请人，实际工作地点为第二、第三及第五被申请人的注册地点，工资由第一被申请人及第五被申请人法定代表人王柳珠个人账户、第二被申请人及第四被申请人法定代表人谢文君个人账户及两家济南市的案外公司发放，离职证明开具主体为第五被申请人，离职申请表、离职交接表均载有谢文君的签名，故其认为六位被申请人存在混同用工的情形，其要求六位被申请人承担共同支付责任。申请人提供企业微信截图、银行交易明细、与客户签订的代理服务协议、离职证明、离职申请表及离职交接表拟证明上述事实，上述证据呈现的事实与申请人主张事实一致。六位被申请人确认申请人提供证据的真实性，并认可申请人主张的入职时间、工资发放情况、工作地点均在同一处及签署空白劳动合同之事实，但主张申请人应系与为其购买社会保险的广州市彩华企业管理有限公司及广州置星餐饮有限公司存在劳动关系。本委认为，首先，劳动关系系以劳动者提供一定数量和质量劳动力，用人单位支付相应对价为内容的法律关系，劳动关系应以劳资双方具有用工合意、用工行为及管理与被管理的人身隶属性为判断依据。在本案中，根据申请人自述可知，申请人系基于第二被申请人招聘信息通过面试入职。由此表明，申请人在主观上欲与第二被申请人建立劳动关系之合意。第二被申请人未能提供有效证据对此加以反驳，故其单位需承担举

证不能不利后果，遂本委采纳申请人该项事项之主张。基于第二被申请人向申请人发出面试邀请、结合申请人工作地点及第二被申请人法定代表人谢文君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。其次，六位被申请人虽主张申请人应当与缴纳社会保险费用的案外公司存在劳动关系。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，不乏劳动者与其他用人单位基于非法挂靠关系而由其他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，本委认为六位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。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。另因六位被申请人为关联企业，且工作地点相同，故申请人在六位被申请人工作地点工作及从事六位被申请人相关业务的行为，无法排除系为六位被申请人提供实际劳动的可能。据此，本委认定六位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 10 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日季度提成问题。申请人主张六位被申请人曾在 2022 年第四季度的提成中扣除未达标款项 424 元，2023 年第一季度提成中扣除未达标款项 497 元，其负责的林**、郑**、陈**、谢**、李**的提成均未发放，及客户夏*的提成应按照双方约定的 50% 计算，而实际

系按照 13%比例计算。申请人提供第一季度提成表、第四季度提成表及入户提成表拟证明上述事实，第四季度入户提成提成统计表载明“未达标扣除”497 元；第四季度入户提成表载明“未达标扣除”424 元；入户提成表载明客户林**、郑**、陈**、谢**、李**的提成为 0 元，夏萍首期款比例为 13%，该表格中的业务员确认栏载有申请人签名，签名落款时间为 2023 年 6 月 7 日。六位被申请人确认上述证据的真实性，亦确认上述客户系申请人跟进的，但主张需完成入户的所有手续才得到相应的提成，上述客户均系未完成入户手续的客户，因涉及客户个人隐私问题，其单位无法提供证据加以佐证。本委认为，申请人该项仲裁请求具体为六位客户的提成及未达标而被扣款的部分提成金额，具体分析如下：首先，申请人提供的入户提成表中业务员确认栏载有申请人签名，该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，遂本委认为申请人要求六位被申请人支付林**、郑**、陈**、谢**、李**的全额提成及夏*的提成差额缺乏事实依据，本委不予支持。其次，用人单位作为薪酬制度制定及确定主体，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、客户款项回款情况及项目进度等负有首要的举证责任。本案中，六位被申请人作为扣除申请人部分提成的用人单位。鉴于申请人未对上述扣款签名确认情况下，其单位应当对扣款承担首要的解释及举证责任。因其单位未能提供任何证据证明申请人“未达标”的情况及依据，其单位需承担举证不能的不利后果。因此，基于六位被申请人在未提供证据证明其单位扣款具有合理性的情况，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，六位被申请人应支付申请人2022年10月1日至2023年3月31日季度提成差额921元（497元+424元）。

三、关于2023年4月1日至2023年6月30日提成问题。申请人主张其于2023年6月被调回试用期，故被克扣2023年第二季度的提成未发放，其中涉及陈**、林**、郑**三名客户的提成，该林**、郑**为VIP客户，VIP客户提成总额为1050元，首期款当月季度就可以结50%。因此，客户林**、郑**的订单首期款提成均为525元（1050元×50%）。而陈**系指标客户，应按照1400元的标准计算提成，故陈伟东首期款提成为

700 元计（1400 元×50%）。申请人提供陈**、林**的《代理服务协议书》及郑**订单的系统截图拟证明上述客户系其跟进的客户，该《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”，授权代表人处载有申请人的签名；郑**订单截图显示发起人为申请人。六位被申请人确认《代理服务协议书》的真实性，但不确认郑**订单的截图，亦不确认申请人有无参与客户工作，且主张其单位已支付申请人该期间的提成。本委认为，首先，依查明证据可知，根据《代理服务协议书》所约定的内容可知，申请人系负责该客户的授权代表人，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“授权代表人”相互矛盾，加之六位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。同理，申请人已提供订单截图证明其系负责该订单的负责人，被申请人未能提供相应的证据加以反驳，故其单位需承担举证不能的不利后果。其次，六位被申请人主张其单位已支付申请人提成，但其单位未提供相应证据加以佐证，故其单位需承担举证不能的不利后果。再次，六位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，六位被申请人应支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间提成 1750 元（525

元×2人+700元)。

四、关于加班工资问题。申请人主张六位被申请人要求其每天需加班2小时，在职期间共加班65.4小时，故要求六位被申请人向其支付加班工资。申请人对此提供企业微信群聊天记录、加班统计表及考勤记录予以证明。经查，申请人提供的企业微信群聊天记录显示，“市场部王**工作号”于2023年2月13日告知“所有人今天起每天晚上加班2小时”。被申请人确认该聊天记录的真实性，但主张系其单位经理所发的信息，不能代表其单位，且主张申请人提供的考勤记录亦未完全履行两小时加班安排。另查，申请人每周工作6天，每天工作7.5小时，自2022年10月起每月底薪为5500元。本委认为，首先，六位被申请人虽主张系其单位的经理安排申请人进行加班，不能代表其单位作出的加班决定，但其单位未能提供证据证明该经理所发出的加班通知非其单位赋予的职权及职责所作出的，其单位需承担举证不能的不利后果，故无法判断其单位当庭主张的客观性，遂本委不予采纳该项主张。其次，依查明的证据可知，申请人在职期间存在考勤，故六位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，六位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，结合申请人提供的微信群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，六位被申请人应支付申请人2023年2月13日至2023年6月14日期间加班工资2418.15元（ $5500 \text{ 元} \div 29.75 \text{ 天} \div 7.5 \text{ 小时} \times 65.4 \text{ 小时} \times 150\%$ ）。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。

五、关于扣款问题。申请人主张其被严重警告及被告知朋友圈发布数量不达标后，在其2023年4月工资中扣款200元。六位被申请人主张其单位系基于发出警告后，申请人仍没有得到改进的情况下，其单位才扣款200元。本委认为，如前所述，六位被申请人作为制定薪酬架构的主体，其单位需对工资计算的依据承担首要的举证责任。现六位被申请人主张因申请人的原因而扣款200元，但其单位未能举证证明其单位该扣款的依据具有合理性及事实依据，故其单位需对待证事实承担举证不能的不利后果。因此，本委认为六位被申请人对申请人予以扣款的行为与《中华人民共和国劳动法》第五十条关于“不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资”之规定相违背。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，六位被申请人应支付申请人2023年4月20日不合理扣款200元。

六、关于二倍工资问题。六位被申请人辩称与申请人签署

劳动合同的主体系与社会保险购买主体相一致的，故申请人应当与案外公司存在劳动关系。在本案中，申请人提供工资条拟证明其2022年8月至2023年6月应发工资依次为3092.26元、5293.33元、4960.65元（实发工资4444.73元+社保515.92元）、3633.33元（实发工资3117.41元+社保515.92元）、5355.48元（实发工资4877.66元+社保477.82元）、3781.61元（实发工资3296.49元+社保485.12元）、5097.86元（实发工资4616.36元+社保481.5元）、5541.61元（实发工资5060.11元+社保481.5元）、4587.17元（实发工资4105.67元+社保481.5元）、4669.19元（实发工资4184.07元+社保485.12元）、4596.67元（实发工资4111.55元+社保485.12元）。经查，申请人与六位被申请人在庭审中确认申请人2023年7月1日至2023年7月4日期间的工资数额为777.74元。在庭审中，申请人主张计算二倍工资时需将季度提成数额计入二倍工资当中。本委认为，首先，如前所述，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。而六位被申请人主张已交付一份空白的劳动合同给申请人签订，且当庭自认与申请人签署劳动合同的主体为案外公司。加之，现查明证据亦无法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明确彼此具体权利义务的行为要求，系用人单位的法定

义务，故未签订劳动合同的责任应由与劳动者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。其次，依查明事实可知，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。再次，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，申请人要求六位被申请人支付其2022年8月13日至2022年9月12日未签订劳动合同二倍工资差额请求，缺乏法律依据。综上，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9月13日至2023年7月4日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额48795.46元（5293.33元÷30天×18天+4960.65元+3633.33元+5355.48元+3781.61元+5097.86元+5541.61元+4587.17元+4669.19元+4596.67元+200元+777.74元+2418.15元）。

七、关于离职证明问题。申请人主张第五被申请人于2023年7月15日已向其开具电子版的离职证明，但其要求六位被申请人向其开具纸质的离职证明。六位被申请人确认已开具电子版的离职证明给申请人。本委认为，如前所述，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，故即便第五被申请人已开具离职证明给申请人，第五被申请人亦无法代替第二被申请人履行用人单位在劳动关系项下的义务。现第二被申请人未能提供证据证明其单位已向申请人开具离职证明，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。且根据《中华人民共和国合同法》第五十条的规定，用人单位应当为劳动者出具解除劳动关系的证明。因此，第二被申请人应按照《中华人民共和国合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系的证明。

八、关于 2023 年 7 月工资问题。申请人主张已领取 2023 年 7 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。

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，《中华人民共和国合同法》第五十条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国合同法实施条例》第六条、第二十四条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，六位被申请人一次性支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日季度提成差额 921 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，六位被申请人一次性支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间提成 1750

元；

三、在本裁决生效之日起三日内，六位被申请人一次性支付申请人2023年2月13日至2023年6月14日期间加班工资1598.37元；

四、在本裁决生效之日起三日内，六位被申请人一次性支付申请人2023年4月20日不合理扣款200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9月13日至2023年7月4日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额48795.46元；

六、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系的证明。

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 陈隽英

二〇二三年九月二十五日

书 记 员 林婉婷