

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〔2024〕247号

申请人：刘绍强，男，汉族，1968年6月23日出生，住址：广州市天河区。

被申请人：广州宝瑞科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路53号316。

法定代表人：曾祥忠。

委托代理人：赵亚荣，女，广东正平天成律师事务所律师。

委托代理人：赵冉，女，广东正平天成律师事务所律师。

申请人刘绍强与被申请人广州宝瑞科技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。申请人刘绍强和被申请人的委托代理人赵亚荣到庭参加庭审。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11月2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2021年2月1日起至2022年12月30日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年

2月1日至2022年12月30日工资109400元；三、被申请人支付申请人2021年2月1日至2022年12月30日因被申请人未与申请人签订书面劳动合同补偿工资52800元；四、被申请人支付申请人2021年2月1日至2022年12月不签合同补偿金9600元。

被申请人辩称：我单位与申请人不存在劳动关系，申请人与我单位股东王某之间存在居间合作关系。1、申请人与我单位之间不存在劳动关系的事实，双方从未就劳动关系相关的工资支付标准、薪酬、工作时间、工作方式、工资如何支付、工作地点等重要事宜，有过任何口头或书面的约定。反而申请人与我单位股东王某在微信中多次明确表明“回扣、佣金”、多次表达双方“合作”字眼；2、申请人从未到我单位公司上过一天班，甚至从未去过我单位办公室。我单位从未对申请人进行过劳动管理，申请人也未曾遵守过我单位的各项劳动规章制度。3、申请人两三年来也从未向我单位主张过任何劳动权益。如果我单位真的与申请人存在劳动关系，如其所述2021年2月4日就入职，那么自2021年2月起至2022年12月期间共计23个月期间，我单位从未向申请人支付过一分钱的工资、更未购买过社保。对此情形，申请人直到2023年10月的另案民间借贷案庭审前，在长达2年8个月的时间里，从未向我单位表达及主张过工资、社保等任何劳动权益（而且申请人也未有任何证据可证明主张过）。申请人上述行为显然有违常理。申请人显然非常清

楚双方之间并不存在劳动关系。只是基于另案民间借贷案中申请人败诉，申请人才故意弯曲事实。纯属浪费司法资源，应予以惩戒。4、根据劳动法有关仲裁时效(1年)的相关规定：申请人的2021年、2022年10月前的劳动权益早已过仲裁时效。5、申请人本是在其他单位任职，不可能与我单位有劳动关系。申请人在与我单位合作初时，曾向我单位发送过名片(我单位证据2)，申请人表明任职于广州市翰晖投资有限公司。综上，根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发(2005)12号)第一条和第二条，申请人非我单位公司员工，与我单位未建立劳动关系，其请求毫无逻辑和依据。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其受被申请人股东王某邀请，于2021年2月4日入职被申请人处，任销售经理，双方约定底薪4000元加业务费800元，无需打卡考勤，亦未约定工作时间及工作地点，双方劳动关系于2022年12月自动解除。申请人另主张被申请人从未支付其在职期间的工资，其曾口头催促王某发放工资，但王某一直未发放。被申请人辩称其单位与申请人之间不存在劳动关系，系因其单位股东王某有业务需要，为了提升经营业绩，与申请人进行合作，申请人从未前往其单位上班，双方约定申请人促成订单后，按照订单的数量一吨5元的标准向申请人发放佣金，王某在双方合作期间曾向申请人发放过佣金1000元。

经查,申请人提供经被申请人确认的发票载明,开票日期为 2021 年 9 月 2 日,数量为“200”,交易金额为 8200 元。另查,根据申、被双方确认及提供的王某与申请人微信聊天记录载述,申请人于 2021 年 3 月 29 日询问商品价格,对方回复给申请人的价格为 18.5 元,建议对外报价 20 元;申请人于 2021 年 8 月 29 日告知对方,“没事,我们是邻居,合作伙伴信任,以后还会有很多订单做,发展市场”;申请人于 2021 年 9 月 1 日告知对方“好的,我也非常关切,合作愉快”;申请人于 2021 年 9 月 1 日下午 7:41 告知对方“初次合作胜利,以后就有经验了。明天注意开票金发细节”;申请人于 2021 年 10 月 20 日告知对方“柏华收到好消息,答应明天全款先付 8200 元”,对方回复“晚点安排把佣金转过去”,申请人就此回复“不用给佣金先,那边还借着钱”,对方回复“一事归一事”,申请人回复“也行,微信我”,对方于 2021 年 10 月 25 日向申请人转账 1000 元;申请人于 2022 年 1 月 11 日曾向对方询问佣金是否可以调整,并告知“我们三人合作非常 open,数据都是公开的”;王某于 2021 年 12 月 22 日找申请人,申请人回复在清远受伤住院,明后天将回广州;王某于 2022 年 5 月多次邀约申请人“楼下”见面,申请人均告知在外面无法赴约。再查,申请人提供经被申请人确认的名片载有“刘自强”及被申请人名称。申请人解释称“刘自强”系其工作时使用的姓名。本委认为,劳动关系系存在于劳动者与用人单位之间的以交付劳动力及给付劳动报酬为内容

的特殊民事法律关系。在劳动关系存续过程中，劳动者向用人单位让渡劳动力使用权，用人单位则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。基于此，劳动关系应当具有人身隶属性及财产性等特征。其中，劳动关系的人身隶属性表现为：劳动者没有独立的支配权，劳动者的工作行为由用人单位管理和支配，用人单位对劳动者进行用工过程管理。劳动者在劳动中服从用人单位的指挥，受用人单位规章制度制约，而劳动者职务范围内的责任和风险由用人单位承担，劳动者与用人单位之间具有明显的人身依附性和管理归属性，劳动者处于被管理的地位；劳动关系的财产性表现为：用人单位根据双方约定支付劳动者在工作时间内的劳动对价，而工资支付等行为具有极强的稳定性。具体到本案，首先，申请人主张被申请人一直未支付其在职期间的工资，申请人虽主张其曾口头催促被申请人向其支付工资，但其未能提供相应证据加以佐证，故无法证明其当庭主张客观存在。加之，根据双方提供证据仅能得出，申请人与王某仅就佣金作出协商，且王某亦向申请人支付过相应的佣金。被申请人亦提供相应证据证明该佣金的计算依据及计算标准，而申请人未能提供相反证据加以反驳，故其需承担举证不能的不利后果，遂本委采纳被申请人关于佣金之主张。然而，申请人的收入系按照项目成功作为发放依据，有别于劳动关系的劳动报酬

依申请人向被申请人提供的劳动数量及劳动质量作为依据，亦不具备劳动关系中劳动报酬所具备的按月或按日、小时等固定周期发放的特征，即申请人所领取的款项具有不确定性和非固定周期性。因此，申请人因工作而领取的款项应不属于劳动报酬性质。其次，依查明事实可知，申请人无需到岗且申请人无需接受被申请人的考勤管理，工作时间安排较为自由，工作内容亦无需被申请人或王某安排，而双方提供的微信聊天记录更多地体现出申请人与王某系两个地位平等的主体，有别于劳动关系中劳动者与用人单位之间管理与被管理的关系。再次，申请人虽提供载有被申请人名称的名片拟证明其向被申请人提供劳动，但依查明事实可知，申请人更多系以为被申请人拉取业务获得更多佣金为目的而作出的行为。因此，即便申请人曾从事被申请人主营业务相关的工作内容，亦不能以此作为申请人与被申请人直接存在劳动关系的必然标志。再者，即便王某担任被申请人股东，但劳动关系的成立需以用人单位对劳动者的实际用工为基础，由于本案查明的证据无法有效证明被申请人对申请人存在客观的用工行为，不能以此证实双方存在管理与被管理的人身隶属性特征。综上，申请人提供的证据缺乏充分有效证明力，无法形成完整有效证据链，不足以证明其与被申请人存在合法有效的事实劳动关系。因此，申请人要求被申请人向其支付未订立书面劳动合同二倍工资、工资、补偿金之仲裁请求缺乏必要的前提和基础，遂本委认为其本案仲裁请求依

据不足，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 陈隽英

二〇二三年十二月二十九日

书 记 员 李政辉