

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〕627号

申请人：李鑫，男，汉族，1998年12月3日出生，住址：重庆市开州区。

委托代理人：陈新豪，男，广东乾敬律师事务所律师。

委托代理人：黄斯惠，女，广东乾敬律师事务所律师。

第一被申请人：广州诗维馆家具有限公司，住所：广州市海珠区新港东路51号之二十一自编C802。

法定代表人：刘晓东，该单位执行董事兼总经理。

第二被申请人：广州市番禺区南村轻致家具店，经营场所：广州市番禺区南村镇番禺大道北383号（海印又一城商场A）301铺。

经营者：唐玉荣，男，汉族，1979年8月16日出生，住址：广西灵川县灵田乡东田村委上五马村010号。

共同委托代理人：何丽嫦，女，广东诺臣律师事务所律师。

共同委托代理人：宋峰，男，广东诺臣律师事务所实习人员。

申请人李鑫与第一被申请人广州诗维馆家具有限公司、第

二被申请人广州市番禺区南村轻致家具店关于确认劳动关系、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。申请人李鑫及其委托代理人陈新豪和两被申请人的共同委托代理人何丽嫦到庭参加诉讼。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11月28日向本委申请仲裁，于2023年12月15日向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人于2022年4月15日至2023年11月27日存在劳动关系；二、确认申请人与第二被申请人于2022年7月11日至2023年11月27日存在劳动关系；三、两被申请人连带支付申请人2022年10月31日至2023年7月11日未签订书面劳动合同的双倍工资差额79716.29元；四、两被申请人连带支付申请人2022年4月15日至2023年11月27日法定节假日的加班费11571.21元；五、两被申请人连带支付申请人2023年11月1日至2023年12月6日的工资41070.85元；六、两被申请人连带支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金37523.64元。

两被申请人辩称：一、申请人于2022年4月15日入职第一被申请人，并一直受第一被申请人的安排到旗下家具店工作，双方已通过书面形式明确权利义务，申请人提出未签订书面劳动合同并以此为由要求二倍工资差额无依据。申请人主张的入

职时间可以证明，申请人自 2022 年 4 月 15 日入职即与第一被申请人建立劳动关系，如申请人本身已认定一直系与我单位建立劳动关系，则不应当同时认定与第二被申请人及案外家具店存在劳动关系。根据双方提供的证据可知，山姆店、五洲店、琶洲店为第一被申请人下设部门 SBU-全案公司，同时，申请人一直是接受第一被申请人的工作安排到各门店上班，申请人在 2022 年 7 月 16 日从广州市番禺区洛浦某家具店（五洲店）调到第二被申请人（山姆店）处工作，2023 年 10 月 1 日又到广州市海珠区传琪家具店（琶洲店），申请人均没有办理离职手续，实际也没有离职，双方也未就经济补偿进行协商，因此，第一被申请人与三家家具店的关系在公司内部组织架构来看就是公司与内设部门的关系，在法律上属于关联企业，申请人也主张是混同用工，申请人确认双方有签订书面劳动合同，申请人一直是与第一被申请人建立劳动关系。双方已通过订立书面劳动合同的形式约定职位、入职时间、试用期、薪资标准、工作地点等，明确双方权利义务，具有书面劳动合同的性质，视为双方已签订书面劳动合同。二、申请人与第一被申请人建立劳动关系，无论双方是否有签订书面劳动合同，因申请人在 2022 年 4 月 15 日入职，申请人要求 2023 年 4 月 16 日起的二倍工资差额无法律依据。三、加班需要申请并经确认方可计算加班工资，申请人提供的证据不能证明法定节假日有加班，不应支付加班工资，即使有加班，也通过申请调休的方式处理，不应再支付

加班工资。四、申请人多次迟到，且考勤弄虚作假，已严重违反了考勤管理制度，第一被申请人解除劳动合同符合法律规定，双方劳动关系已于2023年12月6日解除，申请人请求违法解除劳动合同赔偿金无事实及法律依据。在2023年10月、11月迟到分别为9次、7次，因申请人考勤严重违纪，我单位发出警告之后，申请人才在2023年11月23日提交了2023年11月17日下午考勤的补卡申请，但申请人提出的补卡理由弄虚作假，实为迟到。申请人已签名确认了《考勤管理制度》《关于楼盘拓展销售等外拓人员考勤管理制度的补充规定》，该些制度对申请人生效，考勤管理制度有关于出勤及请假规定（五）4、月累计迟到或早退次数较多者，给予违纪警告；月累计迟到或早退次数 ≥ 7 次者，视为严重违纪，公司可以解除劳动合同并不作任何经济补偿等内容。申请人的行为已构成多次严重违纪，第一被申请人与申请人解除劳动合同合法且合理。五、申请人主张的离职前月平均工资与事实不符，应以实际工资到账收入为准，即平均工资为6638.53元。六、申请人2023年11月的工资已足额发放，申请人主张无事实依据，申请人2023年12月仅出勤4天，经计算，同意申请人主张的2023年12月的工资471.15元。七、对于申请人主张的提成不认可。申请人关于客户“刘某”的订单，相应的订单，但申请人已离职，未完成订单及送货安装全流程，需另外安排人员跟进，不应支持其提成。退一步讲，即便要计算提成，申请人仅完成了开单环节，只能发放

50%的提成，余下 50%应由后续跟进人员享有。关于客户“刘总”订单，申请人的证据不能证明该订单系由申请人完成，申请人主张的计算基数亦与单据金额不一致，即便有相应的订单，该订单属于 2023 年 4 月、5 月的订单，也已经核算完有关提成并支付，申请人再要求支付提成无依据。

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 2022 年 4 月 15 日入职第一被申请人和广州市番禺区洛浦某家具店（以下简称“洛浦某家具店”），入职时签订文本空白的劳动合同，劳动合同落款处加盖洛浦某家具店的公章，其在洛浦某家具店工作；该家具店于 2022 年 7 月 11 日注销，申请人在 2022 年 7 月 12 日前往第二被申请人处工作，工作期间管理没有变化，考勤系统均有显示第一被申请人的信息，最后工作至 2023 年 12 月 6 日。第一被申请人确认申请人于 2022 年 4 月 15 日入职其单位的事实，但辩称洛浦某家具店系其单位内设机构，申请人系接受其单位到洛浦某家具店工作，申请人于 2022 年 7 月虽前往第二被申请人处工作，但系经接受第一被申请人的委派而前往其他门店提供劳动。本委认为，申请人与第一被申请人于庭审中均确认申请人于 2022 年 4 月 15 日入职第一被申请人。由此表明，申请人与第一被申请人就双方在 2022 年 4 月 15 日建立劳动关系已达成主观合意。申请人在入职后虽先后前往广州市

番禺区洛浦某家具店和第二被申请人处工作，但此均系在与第一被申请人建立劳动关系后从事的劳动行为，且结合申请人的工作管理、考勤管理，可证实其从事的工作行为系由第一被申请人进行安排和管理，与第一被申请人存在人身隶属关系。至于申请人与洛浦某家具店签订劳动合同的行为，依查明的事实可知，其系在入职第一被申请人后配合要求的体现，实际上依然系第一被申请人主观意愿下的用工安排行为，体现了第一被申请人用工管理意志，不能以劳动合同签订行为而否定申请人与第一被申请人存在劳动关系的事实。同理，申请人此后前往第二被申请人处工作，同样系基于用工安排而履行的劳动义务，加之工作期间亦由第一被申请人相关人员进行管理，故申请人劳动关系的对方主体并未因此而发生改变。综上，本委确认申请人与第一被申请人于2022年4月15日至2023年12月6日期间存在劳动关系。申请人要求确认与第二被申请人存在劳动关系之仲裁请求于法无据，本委不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张自2023年1月1日起其工资构成为阶梯底薪3500元至6000元（每季度确定具体标准）+1000元补贴+1000元绩效+提成+奖金，其本案请求的工资包含2023年11月工资3961.54元、12月工资471.15元及提成36638.16元，其中提成为“刘某”“刘总”的两个订单，根据制度及双方约定，“刘某”的订单提成在送货完成后进行发放，“刘总”的订单提成需要尾款支付完毕后进行发放，提成发放

的时间不固定。两被申请人则主张申请人的工资构成为基本底薪 3500 元+1000 元补贴，另有绩效、提成，其中绩效需根据当月引流量计算，需引流 4 批以上才能获 1000 元绩效，提成比例不同，不是固定发放的，其单位已足额支付申请人 2023 年 11 月的工资，其单位同意申请人主张的 2023 年 12 月工资数额，申请人离职后其之前签下的订单尚未跟进完成，且后续交由他人跟进，申请人不应再获得提成，另外一个订单不能证明系申请人完成的订单。另查，双方确认申请人实行每周工作 6 天、每天工作 8 小时的工时制度，申请人已收到 2023 年 11 月的工资 3300.87 元，申请人 2023 年 11 月社会保险个人缴费为 540.8 元，2023 年 12 月没有缴纳社会保险费，申请人在 2023 年 11 月出勤 22 天。再查，申请人确认其在离职时“刘某”的订单还未完成送货，“刘总”的订单尾款还未支付，但其离职后有电话咨询过同事得知现在已支付完毕。本委认为，第一，申请人主张其实行阶梯底薪，但其在本案中并没有明确 2023 年 11 月所实行的底薪标准，而第一被申请人主张的工资标准在申请人主张范围内，故本委采纳第一被申请人的主张。现第一被申请人未举证证明申请人 2023 年 11 月的引流情况，即无证据证明申请人存在未能获得该月绩效的情形，故本委以全额绩效标准予以计算申请人 2023 年 11 月的工资。结合申请人的工时制度、出勤情况及社会保险个人缴费，经计算，申请人 2023 年 11 月的工资应为 3526.43 元 $[(3500 \text{ 元}+1000 \text{ 元}+1000 \text{ 元}) \div (21.75$

天+4天×200%)×22天-540.8元], 比对申请人已收到的工资数额, 第一被申请人还应支付申请人2023年11月1日至2023年11月30日工资差额225.56元(3526.43元-3300.87元)。

第二, 双方对于2023年12月的应发工资无异议, 本委对此予以采纳, 是故, 第一被申请人应支付申请人2023年12月1日至2023年12月6日的工资471.15元。

第三, 申请人确认双方对于提成的计发条件已有明确约定, 现申请人自认“刘某”订单的支付条件未成就, 而其亦未有证据证明“刘总”订单已完成尾款的支付, 即申请人要求支付提成的条件未成就, 故申请人在本案中要求两被申请人支付其提成的请求, 缺乏依据, 本委不予支持。

最后, 依查明的事实可知, 申请人在与第一被申请人建立劳动关系后, 前往第二被申请人处工作。由此表明, 申请人在接受第一被申请人用工管理的情况下, 从事着涉及第二被申请人业务内容的实质工作, 故第二被申请人实际享受着申请人劳动所带来的剩余价值和劳动利益, 其亦应对用工期间的责任承担支付义务, 是故, 第二被申请人应对第一被申请人的上述支付款项承担连带支付责任。

三、关于加班工资问题。申请人主张其在2022年5月1日、6月3日、9月10日、10月1日至10月3日、2023年1月1日、4月5日、5月1日、6月22日、9月29日、10月1日至10月3日存在法定节假日加班, 第一被申请人应支付其加班工资, 申请人举证有考勤记录, 考勤记录显示申请人在上述日期

均有打卡时间。第一被申请人对于申请人举证的考勤记录予以确认，但称申请人的加班均已通过调休的方式进行补休。被申请人举证了请假申请，该申请载明申请人申请在2023年9月9日、9月27日、9月22日、10月2日至10月5日请假，请假类型均为“法定假余额”。申请人对前述请假申请予以确认，并称两被申请人规定法定节假日均需上班，但会将法定节假日的休息时间存起来用于后续时间里进行调休，即为请假类型中的法定假余额，其在职期间法定假的余额已全部使用完毕。本委认为，由查明可知，申请人与两被申请人在劳动关系存续期间对于法定节假日加班已有明确的处理约定，而申请人在职期间亦按此约定执行，现无证据证明申请人曾对此有异议或不认可，故此属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重。现申请人明确表明其在职期间的所用法定假余额已使用完毕，故申请人再行要求两被申请人支付法定节假日加班工资的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于二倍工资问题。申请人主张两被申请人未与其签订书面劳动合同，应支付未签订书面劳动合同的二倍工资。两被申请人则主张第一被申请人向申请人发出录用通知书并办理入职手续，安排申请人到门店工作，双方已通过书面形式明确约定职位、入职时间等，具有书面劳动合同的性质，视为双方已签订了书面劳动合同。另查，第一被申请人举证有工资明细表拟证明申请人2022年12月至2023年11月的工资明细，该表显示申请人

2022年12月至2023年11月的实发工资数额分别为8703.76元、4504.95元、7195.11元、11470.9元、9180.04元、9315.81元、7202.64元、5183.34元、5108.12元、4694.67元、3799.2元、3300.87元；申请人2022年12月社会保险个人缴费为477.82元，2023年1月至6月社会保险个人缴费为485.12元/月、2023年7月至11月社会保险个人缴费为540.8元/月；申请人获得提成的情况如下：2022年12月2301.58元、2023年2月1643.23元、2023年3月5000.02元、2023年4月3687.16元、2023年5月3846.93元、2023年6月1787.77元、2023年7月784.14元、2023年8月-247.08元、2023年9月425.13元。申请人对于前述社会保险个人缴费数额无异议，对于2023年6月、2023年8月、2023年10月的实发工资数额有异议，并称前述工资分别为12202.64元、6903.48元、5782.93元，对于其他月份的实发工资数额则不持异议。申请人还主张其2022年10月、11月的实发工资分别为10129.68元、10864.08元，社会保险个人缴费均为515.92元/月，第一被申请人则主张申请人2022年10月、11月的实发工资分别为7899.68元、6264.08元，社会保险个人缴费均为515.92元/月，其单位均为每月月中支付上月工资，不是工资发放日发放的款项不属于申请人的工资收入。另查，申请人于2023年10月31日向两被申请人发出文书，要求两被申请人支付其未签订劳动合同的二倍工资。本委认为，首先，依前所述，本委已确认申请人与第一被申请人于2022年4月15

日至2023年12月6日期间存在劳动关系，故第一被申请人应自用工之日起一个月内与申请人订立书面劳动合同。经查明事实可知，第一被申请人在与申请人建立劳动关系期间，并未以自身名义履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务，故申请人未签订书面劳动合同的权益遭受侵害之日应自其入职后第二个月起算。结合申请人向两被申请人主张二倍工资差额权利的时间节点，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，第一被申请人应支付申请人2022年11月1日至2023年4月13日未签订书面劳动合同的二倍工资差额。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，第一被申请人与申请人自2023年4月14日起已用工满一年，视为双方已签订无固定期限劳动合同，故申请人要求两被申请人支付2023年4月14日及之后未签订书面劳动合同二倍工资差额的请求缺乏法律依据，本委不予支持。再次，根据《广东省工资支付条例》第十六条的规定，第一被申请人应编制工资支付台账，载明申请人的工资项目等内容，第一被申请人主张申请人收到部分款项不属于工资收入，但其单位未有证据证明该些款项属于何性质，故本委对第一被申请人的主张不予采纳，同时采纳申请人主张的工资数额。最后，申请人未对其在职期间已领取的提成数额进行主张或举证，现无证据证明第一被申请人主张的提成数额与事实不符，故本委采纳第一被申请人的主张。现申

请人的工资中包含发放周期不固定的提成，计算申请人二倍工资差额时，该部分费用应当予以剔除。综上，第一被申请人应支付申请人2022年11月1日至2023年4月13日未签订书面劳动合同的二倍工资差额38833.54元[10864.08元+8703.76元+4504.95元+7195.11元+11470.9元+(9180.04元-3687.16元+485.12元)÷30天×13天+515.92元+477.82元+485.12元/月×3个月-2301.58元-1643.23元-5000.02元]。如前所述，本委已认定申请人系与第一被申请人存在劳动关系，故未签订书面劳动合同的二倍工资支付责任应由第一被申请人承担，故本委对申请人要求第二被申请人对此承担连带责任的请求不予支持。

五、关于赔偿金问题。经查，申请人与第一被申请人确认双方劳动合同系由第一被申请人发出解除劳动合同通知书而解除，解除理由为申请人严重违反公司规章制度。第一被申请人称其单位自2023年11月起规定实行每天打卡3次，打卡时间分别为上午10时、下午14时、下午18时，此前则实行每天打卡2次，打卡时间分别为上午10时、下午18时，申请人在2023年10月、11月均存在迟到次数大于或等于7次，具体表现为10月7日、10月12日、10月16日、10月18日、10月20日、10月22日、10月25日、10月29日、10月30日早上迟到打卡，11月8日（早上，中午）、11月9日（中午）、11月13日（早上）、11月14日（早上）、11月16日（早上）、11月17日（中午）迟到打卡，根据管理制度，其单位可以解除劳动合

同。申请人对于上述迟到情况予以确认，对于第一被申请人主张的打卡要求亦确认，但称第一被申请人自2023年11月7日才规定每天打卡3次，部分迟打卡系因新楼盘信号差而导致，该部分打卡时间不应认定为迟到。另查，两被申请人提交经申请人确认真实性的《考勤管理制度》第一条第（五）迟到/早退第4点载明的内容有“月累计迟到或早退次数 ≥ 7 次者，视为严重违纪，公司可解除劳动合同并不作任何经济补偿”，该制度确认人及承诺人处有“李鑫”字样的签名。本委认为，两被申请人举证的《考勤管理制度》载明申请人的签名，表明申请人已知悉、认可并同意遵守该制度的内容，现申请人确实在2个月内连续累计迟到次数超过或达到7次，虽然申请人主张部分迟打卡系因其他外部因素导致，但由申请人自述可知，申请人已知悉、预见到存在此问题，即其应当在后续考勤打卡时避免再出现此情形，然而从履行情况来看申请人并没有重视此问题，故该理由不能成为申请人抗辩月累计多次迟到的合理理由。现申请人月累计迟到的次数已达到考勤管理制度规定的严重违纪的程度，第一被申请人以此为由与申请人解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定，属于合法解除，故申请人要求两被申请人支付其赔偿金，缺乏事实依据及法律依据，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》第三十九条、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,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条,《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与第一被申请人于2022年4月15日至2023年12月6日期间存在劳动关系;

二、在本裁决生效之日起三日内,第一被申请人一次性支付申请人2023年11月1日至2023年11月30日工资差额225.56元及2023年12月1日至2023年12月6日的工资471.15元,第二被申请人对前述支付款项承担连带支付责任;

三、在本裁决生效之日起三日内,第一被申请人一次性支付申请人2022年11月1日至2023年4月13日未签订书面劳动合同的二倍工资差额38833.54元;

四、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 梁炜珊

二〇二四年一月二十三日

书 记 员 李慧娜