

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〔2025〕342号

申请人：李某某，女，汉族，1980年11月12日出生，住址：广州市从化区。

委托代理人：马新国，男，广东天穗律师事务所律师。

委托代理人：朱文婷，女，广东天穗律师事务所实习人员。

第一被申请人：某某证券股份有限公司广州琶洲大道证券营业部，营业场所：广州市海珠区。

负责人：朱某某。

第二被申请人：某某证券股份有限公司广东分公司，营业场所：广州市天河区。

负责人：刘某。

第三被申请人：某某证券股份有限公司，住所：江苏省南京市。

法定代表人：张某。

共同委托代理人：陈立宏，男，广东固法律师事务所律师。

共同委托代理人：许君豪，男，广东固法律师事务所实习人员。

申请人李某某与第一被申请人某某证券股份有限公司广州琶洲大道证券营业部、第二被申请人某某证券股份有限公司广东分公司、第三被申请人某某证券股份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。申请人李某某及其委托代理人马新国、朱文婷和三被申请人共同委托代理人陈立宏、许君豪到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年11月18日向本委申请仲裁，于2024年12月11日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人于2008年1月23日至2024年10月9日期间存在劳动关系；二、第一被申请人补足申请人2024年6月至2024年9月期间最低工资标准差额4340.78元；三、第一被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金102539.92元；四、第一被申请人支付申请人未提前通知解除劳动合同代通知金3015.88元；五、第一被申请人为申请人补缴2008年1月23日至2024年10月9日期间社会保险费，若无法补缴则赔偿损失243030.87元；六、第一被申请人退回申请人扣留的风险金4000元；七、第二和第三被申请人对上述债务承担共同偿还责任；八、被申请人向申请人出具解除或终止劳动合同证明，并配合申请人办理档案和社会保险关系转移手续。

三被申请人共同辩称：一、双方已在《证券经纪人委托代

理合同》中明确法律关系为委托代理关系而不构成劳动关系。

二、三被申请人与申请人均不存在劳动关系项下的用工管理与被管理的关系，不具备人身从属性和依附性。三、第三被申请人系基于《证券经纪人委托代理合同》及申请人完成的业绩情况支付代理费用，从未向申请人支付劳动报酬或待遇。四、申请人系主动提出不再续签《证券经纪人委托代理合同》，且拒不配合办理相应解约手续，三被申请人对此不存在任何过错。

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 2008 年 1 月 23 日入职第三被申请人处任营销经理，在职期间双方每年均订立书面劳动合同，后单位表示若签订代理合同，提成计算标准将更高，并告知若在签订代理合同后不愿意再以此种方式订立合同，可改为签订劳动合同，故申请人于 2011 年后与第三被申请人签订《证券经纪人委托代理合同》，嗣后其曾提出要求改订劳动合同，但第三被申请人以其学历不达标为由予以拒绝；2016 年曾出现因单位单方变更薪酬和绩效考核标准而拉横幅要求签订劳动合同事件，然此后因第三被申请人规模较大，以及不签订代理合同将不给予工号开户及不发放工资，故双方后续依然签订代理合同；申请人另主张其工作期间在银行驻点办公，若需前往单位开会或培训，则需到单位打卡，如需请假则通过微信或邮件的方式进行申请，工资与业绩挂钩，以提成方式计算，

请假不影响收入，其签订的代理合同约定每月底薪 2500 元，组长在每月发放工资时发送电子版工资条，申请人未曾提出异议。申请人对此提供交易流水明细清单、微信聊天记录、荣誉证书、工作系统截图、培训及自查签到表、工作名片等证据予以证明。经查，申请人提供的《证券经纪人委托代理合同》第五条约定“甲方与乙方的法律关系为委托代理合同法律关系，甲方和乙方之间不构成任何劳动关系”；交易流水明细清单显示第三被申请人营业部自 2008 年 2 月起向申请人转账，其中附言备注为“工资”，且每月转账金额均不固定；微信聊天记录显示通知会议或培训的召开时间以及发送业绩完成情况等内容。三被申请人主张申请人于 2008 年曾与联合证券有限责任公司签订劳动合同，其单位在 2008 年对该公司进行股权并购，申请人在签订劳动合同后均系订立经纪人委托代理合同，其无固定工作地点，不需要考勤，自行在外招揽顾客，且申请人与第三被申请人签订的《证券经纪人委托代理合同》均系在自愿情况下签署；三被申请人另主张申请人每月收入实为代理费，其通过银行发放相应款项时已发出款项指令，但因银行内部系统设置问题，故在转账附言中显示“工资”，同时，申请人每月代理费与业绩相关，并无存在固定底薪 2500 元，该费用实为向申请人提供的开户补贴，该金额同样与业绩挂钩。三被申请人对此提供《证券经纪人委托代理合同》《证券经纪人承诺书》、证券业协会备案信息、《营销人员基本管理制度》、代理费银行发放指令、微信群聊天

记录等证据予以证明。申请人对上述《营销人员基本管理制度》、代理费银行发放指令不予认可，主张以上证据均系被申请人单方制作。庭审中，申请人的证人沈某某和李某某出庭作证称，其二人均系以劳动者身份入职被申请人处工作，均在银行驻点办公，后因被申请人表示签订代理合同提成数额将更高，且事后若不愿意继续签订代理合同则可改为订立劳动合同，遂与被申请人签订了代理合同，二人签署代理合同后收入按照 20%标准扣除税费。其中证人沈需玲表示其无需准时前往银行工作，未有人员对其进行管理，除前往被申请人处开会外，无需打卡考勤，且对外承揽业务时需对外说明与被申请人系委托代理关系；证人李某某陈述其非自愿签署代理合同，后曾要求签署劳动合同而被拒绝，代理合同无底薪，均为业绩提成，在银行驻点工作需由队长管理，被申请人在其休产假期间发放客户交易的提成。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，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，当中体现了劳动力与资本的结合，更加强调劳动主体的特定与亲为，具有不可替代性。在此法律关系中，劳动者根据用人单位的要求，按时按质提供一定数量和质量的劳动，将自

身劳动力出卖至用人单位，用人单位则利用主动和优势地位，实现对劳动者的管理和控制，以劳动对价实现劳动价值。因此，劳动关系具有管理与被管理的人身隶属性，以及支付和领取劳动报酬的财产性特征，其中人身隶属性系劳动关系的根本属性。具体到本案，申请人作为主张与第一被申请人存在劳动关系的主体，对该法律关系的存在负有首要举证义务。结合查明的证据和事实，本委分析如下：其一，申请人虽主张入职时曾签订劳动合同，但其未提供证据予以证明，且三被申请人对此亦未予确认，故申请人该项主张缺乏证据加以证实，本委难以采信。由于未有证据显示三被申请人持有或掌握申请人所主张的劳动合同文本，故缺少责令三被申请人提供上述证据的前提，从而不能认定三被申请人需承担因未提供证据所产生的不利后果的责任。其二，依查明的证据可知，申请人与第三被申请人已签订《证券经纪人委托代理合同》。根据该合同约定，双方明确彼此建立的法律关系为委托代理合同法律关系，双方不构成任何劳动关系。申请人虽主张其非自愿签署上述代理合同，但其并无提供任何证据证明系在胁迫、欺诈或显示公平等违反真实意思表示的情况下签署以上代理合同，加之其当庭自认曾在2016年就要求签订劳动合同问题采取相应行动，但此后其依然选择订立代理合同，而现有证据无法证实其存在违反自身意愿与第三被申请人继续签署《证券经纪人委托代理合同》的情形。因此，申请人提供的证据不能证明其关于非自愿签署代理合同之

主张，故本委对其该项主张不予采信。其三，协议或合同系当事人确立法律关系、明确各自权利义务的书面载体。申请人与第三被申请人通过签订书面合同的方式确定彼此之间法律关系性质，以及明确双方享有的权利及履行的义务，此属法律赋予的确权行为，在未有相反证据对此予以否定的情况下，该代理合同因双方签字及盖章而生效，且对合同主体即申请人和第三被申请人具有法律约束力。根据契约自由精神，申请人已通过签订代理合同的客观行为，将欲与第三被申请人建立委托代理关系的主观合意加以外化体现，该合同可反映双方具有建立委托代理民事关系的意思表示，故根据诚实信用及全面履行原则，申请人理应遵守并履行该代理合同的条款及约定。其四，申请人作为完全民事行为能力人，其对自身实施的包括签字在内的民事行为所产生法律后果理应具有预见能力和注意义务。如若申请人认为与第三被申请人不存在委托代理关系，或认为签订《证券经纪人委托代理合同》的行为有违自身真实意愿，则应明确加以拒绝，然本案并无证据显示其曾就签订该代理合同事宜进行投诉，即便其表示曾就签订劳动合同问题采取行动，但事后其依然接受签订委托代理合同的要求，此一系列客观事实均可证明申请人最终选择接受并签订代理合同的行为，并不违反其内心所向，故本委确信该签字行为系双方合意的体现。其五，劳动关系基于管理与被管理的关系而具有人身隶属性特征，此亦系劳动关系区别于其他民事关系的根本原因。本案中，

申请人自认其仅在需前往单位开会或培训时需打卡，其并无举证证明在日常工作中需履行打卡考勤义务，也即，未有证据显示申请人在日常工作过程中需接受三被申请人的管理或约束，无法证明其所从事的工作需遵守三被申请人之于内部员工的规章制度。即便申请人需按要求前往单位接受培训或开会，但此情形不足以证实劳动关系的客观存在。劳动关系的人身依附性体现在用人单位对劳动者劳动关系存续期间工作行为的全部过程，而非仅限于对劳动成果的要求和满足。且其他民事法律关系中，行为人为配合及实现合同目的，完成双方约定任务，而需在一定程度上遵守相对方的要求及条件，此系为履行合同约定义务而实施的具体行为，故仅凭申请人需前往被申请人处培训和开会的事实不足以得出双方具有人身隶属性的特征。同时，申请人的两位证人关于在银行驻点期间工作时间的陈述存在矛盾，且申请人提供的证据亦不能有效证明三被申请人对其具体工作行为存在约束性要求的事实，遂无法得出双方存在严密的管理及被管理的人身关系。其六，申请人提供的交易流水明细清单虽载明转账款项附言为“工资”，但如前所述，劳动关系的认定标准在于用人单位与劳动者之间具备人身隶属性特征，故在上述认定的事实无法有效证明其与三被申请人存在劳动关系根本属性的情况下，款项备注的名称不能当然作为认定劳动关系的依据。任何法律关系的成立应以彼此之间享有及履行的权利义务为基础。申请人在与第三被申请人签订代理合同，且无

证据显示双方具有管理属性，加之其每月领取的款项并非固定，并不符合劳动关系项下劳动报酬特有的固定性特征。同时，根据查明的事实可知，申请人每月领取的报酬高低实则与业绩多寡挂钩，具有不确定性及不规律性，此与劳动关系中劳动报酬需受当地最低工资标准限制的特点明显不符，且申请人自认并无对每月工资单提出异议，故无法证明其对每月报酬持不接受的态度或意见。由此表明，申请人工作期间收入权益并不受劳动法律法规关于最低工资标准的调整或约束，与劳动关系中劳动者享有的劳动报酬权利并不吻合。其七，劳动报酬系劳动关系中的主要内容，亦涉及劳资双方的根本利益。劳动关系中，劳动报酬与劳动者提供劳动的时间密切相关，系对劳动者劳动过程所付出的对价。一般而言，劳动报酬与劳动者每月实际出勤天数及时数相关联，在非法定节假日或调休等特殊原因下因故缺勤，用人单位不存在需向劳动者支付全勤期间工资的义务，即需扣除劳动者请假期间的工资。但申请人当庭自认其请假并不影响收入，故无法证明其因请假而减少报酬，该情形与劳动关系中劳动者请休假所产生的劳动报酬发放结果并不相同。其八，用人单位在劳动关系存续期间享有为劳动者代扣代缴个人所得税的权利及义务。由于劳动关系与其他民事法律关系存在差异，故劳动关系中劳动报酬的税费标准与其他民事关系的税费并不相同。本案中，申请人虽申请证人出庭作证拟证明其本人与第一被申请人存在劳动关系，但两位证人自认在签订代理

合同后缴纳税费标准为 20%，此与劳动报酬个人所得税并不相同。因申请人亦无举证证明其所缴纳的税费与证人不同，故不能证明其系按照劳动报酬的税费标准缴纳个人所得税，无法得出其履行的缴费义务符合劳动法律法规规定。综上，申请人在本案中提供的证据缺乏有效证明力，无法对三被申请人提供的证据予以充分反驳，未能对自身主张的法律关系加以证明，不能证实双方具有劳动关系项下的基本权利义务，难以证明劳动关系的客观存在。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委对其该项仲裁请求不予支持。

二、关于其他仲裁请求问题。本委认为，本案其他仲裁请求的成立均建立在双方存在合法有效的劳动关系基础上，但依前所述，本委已认定双方不存在劳动关系，故申请人本案其他仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二五年一月二十一日

书 记 员 林婉婷