

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕13809 号

申请人：刘明珠，男，汉族，1990 年 6 月 2 日出生，住址：广东省廉江市。

委托代理人：姚智倩，女，广东隽盈律师事务所律师。

委托代理人：曾慧茹，女，广东隽盈律师事务所实习人员。

被申请人：广州贝壳科技服务有限公司，地址：广州市天河区。

法定代表人：蒿玉峰，该单位总经理。

委托代理人：谢青，女，该单位员工。

案由：确认劳动关系、解除劳动合同等。

申请人刘明珠诉被申请人广州贝壳科技服务有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人委托代理人姚智倩、被申请人委托代理人谢青参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与被申请人 2016 年 11 月 28 日至 2022 年 7 月 7 日存在劳动关系；二、被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金 131951.04 元。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、劳动合同：双方签订劳动合同，期限自 2020 年 7 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日。

二、工资：申请人每月底薪 10200 元，另有绩效和提成，每月 15 日以银行转账形式发放工资，申请人离职前 12 个月平均工资为 10995.92 元。

三、社保：有缴纳。

四、解除劳动合同：被申请人以申请人不胜任工作为由解除劳动关系，解除时间为 2022 年 7 月 8 日。

五、申请劳动仲裁时间：2022 年 8 月 17 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于劳动关系。申请人主张 2016 年 11 月 28 日与深圳链家房地产经纪有限公司签订劳动合同，该公司与被申请人均同属贝壳集团，属于关联企业，2018 年 6 月被公司安排跟随领导一起转至被申请人处工作，并签订劳动合同，虽未签订三方协议，但非因申请人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的情形，应合并计算工龄。被申请人主张，申请人 2016 年 11 月 28 日入职集团在深圳的子公司，2018 年 6 月申请人主动申请由深圳调至广州，2020 年 7 月 1 日与被申请人签订劳动合同。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，当事人对自己提出的主张有责任提供证据。申请人提供的岗位定级通知书显示被申请人

2018年9月1日通知申请人工作岗位为储备区域经理，并对岗位定级及工资标准进行确认，结合其他证据，本委认定申请人2018年6月1日入职被申请人。被申请人与深圳链家房地产经纪有限公司均经登记成立，具有独立的法人资格及用人单位主体资格，申请人证据不足以证实两公司存在混同用工等情形，其2016年11月28日至2018年5月31日期间与深圳链家房地产经纪有限公司存在劳动关系，本委对申请人主张该期间与被申请人存在劳动关系的请求不予支持。依据劳动合同、工资转账记录等证据，本委确认申请人2018年6月1日至2022年7月7日期间与被申请人存在劳动关系。

二、关于违法解除劳动合同赔偿金。被申请人主张，2021年Q4季度起实施《2021年Q4 CM 外渠晋降级过渡方案》，依据该制度连续两季度排名后15%的，将直接淘汰。2022年3月再次宣导公示《广州贝壳 CA CM BD 晋降级方案》，对季度排名后15%低绩效员工，将进行针对性培养和赋能，若连续两次季度排名后15%，公司有权给予淘汰处理。该制度有组织学习并公示，申请人知悉认可。申请人2022年Q1、Q2季度绩效排名均处于后15%，故解除劳动合同。申请人主张，工作排名与不胜任工作之间并无必然联系，被申请人违法解除劳动合同。本委认为，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）

第四十四条，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。被申请人提供的相关规章制度、沟通记录表等证据仅可证实申请人绩效排名情况，不足以证实申请人的工作能力不能满足岗位要求，不足以证实因申请人不胜任工作导致工作出现错误或不能完成等情形。被申请人以绩效考核排名作为促进内部员工竞争，加强对员工管理，提高工作质量和效率属经营自主权限，但其依据申请人绩效排名作为解除劳动合同的依据不属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条用人单位可以解除劳动合同的情形，属违法解除劳动合同。被申请人未提供证据证实2018年6月申请人主动申请由深圳调至广州，综合本案证据，本委认定申请人被安排于2018年6月1日入职被申请人。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十条，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。申请人工作年限自2016年11月28日起计算。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条规定，经核算，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金131951.04元（计算公式：10995.92元/月×6个月×2倍）。

### 裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国合同法》第三十九条、第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第五十条，《中华人民共和国合同法实施条例》第十条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2018 年 6 月 1 日至 2022 年 7 月 7 日期间存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 131951.04 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

( 本 页 无 正 文 )

仲 裁 员：崔 征

二〇二二年九月二十九日

书 记 员：张 树 苑