

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕7194号

申请人：练书超，男，汉族，1986年10月4日出生，住址：四川省大竹县。

第一被申请人：深圳中智经济技术合作有限公司，住所：深圳市福田区。

法定代表人：蔡如蓉，该单位总经理。

委托代理人：李梦兰，该单位员工。

第二被申请人：广州盛云房地产开发有限公司，住所：广州市白云区。

法定代表人：刘显勇。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、其他。

申请人练书超与第一被申请人深圳中智经济技术合作有限公司、第二被申请人广州盛云房地产开发有限公司劳动争议案件，本委依法受理并进行了开庭审理。申请人练书超、第一被申请人委托代理人李梦兰到庭参加了庭审，第二被申请人经依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、第一被申请人支付2023年4月1日至2023年6月30日的工资1500元（计算方式：500元×3个

月);二、第一被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金 6590 元(计算方式: 6590 元 $\times$ 0.5 个月 $\times$ 2);三、第一被申请人支付应发销售物业业绩佣金 31104 元,第二被申请人对该请求承担连带责任;四、被申请人向申请人开具离职证明(当庭明确要求第一被申请人出具离职证明)。

### 本案相关情况

申请人与第一被申请人无争议事项及本委查明情况:

一、入职情况: 申请人于 2023 年 2 月 1 日入职第一被申请人,被安排在第二被申请人的中海麓府项目工作。

二、工作岗位和工作内容: 申请人任职客储专员,主要负责销售房产物业工作。

三、签订劳动合同情况: 2023 年 2 月 10 日,第一申请人与申请人签订劳动合同,约定甲方(即第一被申请人)根据其所承揽的外包项目需要,安排乙方(即申请人)到客户处即业务发包方现场从事外包业务现场服务相关工作,合同期限为 2023 年 2 月 1 日至 2026 年 1 月 31 日,试用期六个月自 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日。

四、工资构成和发放情况: 申请人工资由底薪 4500 元/月+餐补电话补贴 1590 元/月+高温津贴 600 元/月(每年 6 月至 10 月)+提成等项目构成,第一被申请人每月 1 日左右通过银行转账形式发放上个自然月的工资,并提供有电子版工资清单,但无需签收。

五、考勤情况：申请人通过手机钉钉软件打卡考勤。

六、离职情况：2023年7月12日，第一被申请人的管理人员通过微信语音通话告知申请人离职。申请人于当日离职，双方遂解除劳动合同关系。

七、扣减工资情况：申请人工作期间，第一被申请人曾因申请人销售额未达标为由扣减工资。申请人的工资清单显示2023年5月、6月分别被扣减400元和500元，共计900元。

八、离职前月平均工资标准：双方确认申请人离职前月平均工资为6590元/月。

九、出具离职证明情况：申请人离职后，第一被申请人未为其出具解除劳动合同证明。

十、申请劳动仲裁日期：申请人于2024年3月11日向本委申请劳动仲裁。

申请人与第一被申请入有争议事项及本委认定情况：

一、关于扣减工资问题。

申请人主张，2023年4月至6月期间每月被扣减500元共1500元。第一被申请人主张，实际扣减申请人2023年5月、6月工资900元，扣减的依据为第二被申请人的规章制度。

本委认为，申请人提供的工资清单显示2023年5月、6月被扣减400元和500元，申请人的主张与证据存在矛盾，其主张不足以成立，本委不予采纳。本委按照上述工资清单记载进行认定，确认第一被申请人扣减其2023年5月、6月工资共计900元。因

第一被申请人未提供有效证据证实其扣减申请人工资的具体依据和核算标准，其仅主张按第二被申请人的规章制度进行扣减，明显缺乏依据，本委不予采纳，第一被申请人应返还申请人 2023 年 5 月、6 月被扣减的工资 900 元。

## 二、关于解除劳动关系问题。

申请人主张，第一被申请人的主管杨鹏通过微信语音通话告知其被开除了，没有告知具体原因。第一被申请人抗辩，申请人试用期未完成工作任务，属于不符合录用条件，系合法解除劳动合同。

本委认为，第一被申请人确认通过微信语音通话口头告知申请人解除劳动关系，但称不清楚具体是谁口头通知，而其又抗辩因申请人不符合录用条件被解除劳动合同。于此情形，第一被申请人系在不知道谁通知离职的情况下便知道通知离职的理由，该情形明显不符合常理。同时，第一被申请人未能提供有效证据证实其录用条件中按质按量完成工作任务的具体业绩指标，以及申请人未完成该业绩指标的具体情况。第一被申请人提供的绩效管理预警函也并未记载有试用期录用条件和业绩指标等内容，本委对此不予采信。第一被申请人对此应承担举证不能的不利后果。据此，第一被申请人与申请人解除劳动合同，缺乏事实依据，已构成违法解除。第一被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金。双方确认申请人离职前月平均工资

为 6590 元/月，申请人工作年限期间为 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 7 月 12 日，经核算，申请人要求第一被申请人支付违法解除劳动合同关系赔偿金 6590 元的仲裁请求，符合法律规定，本委予以支持。

### 三、关于销售佣金问题。

申请人主张，其销售的中海麓府 1 栋 1702 房物业，客户已经交了定金和 400 多万元购房款，按照规则应支付成交额 3.3% 的销售佣金。第一被申请人主张，其与申请人未签订销售佣金协议或规定，其系按照第二被申请人核定的情况结算销售佣金，根据第二被申请人反馈，申请人未达到支付销售佣金的条件。

本委认为，申请人与第一被申请人签订的劳动合同明确约定系根据承揽的外包项目需要安排申请人到外包项目工作；可见，申请人仅与第一被申请人存在劳动关系，与第二被申请人并不存在劳动关系或劳务派遣关系。第二被申请人并非本案的适格当事人，申请人要求第二被申请人对支付销售佣金的仲裁请求承担连带责任，于法无据，本委不予支持。同时，上述情形可见，第一被申请人作为与申请人存在劳动关系的用人单位，在实际用工中具备优势的举证地位，而庭审中其也确认系与第二被申请人沟通后结算销售佣金，其理应掌握并向本委提供申请人销售房产物业的具体数据和相关销售佣金计发规则，但其并未提供相关证据以证实本案的实际情形。第一被申请人在具备优势举证地位的情况下怠于提供有关证据，应承担举证不能的不利后果。根据《广东省工资支付条例》第四十四条的规定，本委依法采纳申请人的

主张，确认第一被申请人应支付申请人销售佣金 31104 元。

#### 四、关于支付离职证明问题。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明。本案中，双方解除劳动合同后，第一被申请人未出具相关离职证明，不符合上述规定，本委依法予以纠正。第一被申请人应按照上述法律规定，及时为申请人出具解除劳动合同证明。

#### 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第五十条、第八十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条第二款、第五十条、《广东省工资支付条例》第四十四条之规定，裁决如下：

一、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 5 月、6 月被扣减的工资 900 元；

二、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违法解除劳动关系赔偿金 6590 元；

三、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销售佣金 31104 元；

四、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人依法向申请人出具解除劳动合同证明；

五、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。

仲 裁 员：杨 华 锋

二〇二四年五月二十日

书 记 员：徐 敏