

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〕3948号

申请人：李靓，女，汉族，1987年3月5日出生，住址：
甘肃省高台县。

被申请人：广州豪逸家居有限公司，住所：广州市白云区。

法定代表人：王海东。

案由：劳动报酬。

申请人李靓诉被申请人广州豪逸家居有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李靓、被申请人法定代表人王海东到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：要求被申请人支付申请人2022年3月16日至2023年4月6日期间工资51403元。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、基本情况：双方对于是否存在劳动关系有分歧，被申请人向申请人转账过款项，被申请人未为申请人参加社会保险。

二、申请劳动仲裁时间：2024年1月5日。

双方有争议的事项及本委认定情况如下：

关于工资问题。本案争议焦点在于双方是否存在劳动关系。

申请人主张其经朋友介绍应聘被申请人职位，2022 年 3 月 16 日入职被申请人，有填写入职单，任业务员，由被申请人法定代表人安排工作，双方签订了书面劳动合同，但申请人并无合同文本。申请人与被申请人法定代表人约定底薪 5000 元，按销售额 2.5% 计提提成，有法定代表人签名的工资清单可以佐证。申请人不需要考勤，每周工作 7 天，每天工作时间不固定，工资清单有写请假情况，其余时间全勤；申请人在职期间 2022 年一直未发放过工资，依靠积蓄、亲友借款、信用卡承担日常生活开支，申请人多次向老板提出发放工资，截止 2023 年 6 月 26 日申请人已收提成合计 47620 元，此后被申请人未支付过工资；被申请人提交的微信、支付宝、银行转账记录均是工厂开支，均有列明细给老板。2023 年 3 月、4 月申请人仍在跟踪订单，产生外出费用 1725.49 元被申请人尚未支付。

被申请人主张双方是合作关系，并非劳动关系。申请人与被申请人法定代表人是老乡，因此让申请人过来跑腿、跟单，双方口头约定如果是申请人自己开拓的业务按销售额的 5% 计提提成，如果是跟单业务按销售额的 3% 计提提成。被申请人没有按月固定向申请人转账支付过工资，所有货款均由申请人代收，由申请人采购；2023 年 3 月 23 日申请人带着工资表与法定代表人核对，双方发生争执，所以法定代表人才在工资清单上手写文字，签完工资表后被申请人就无法联系申请人。除申请人自认已收工资以

外，法定代表人还通过微信、支付宝转账多笔款项，部分是申请人工资，部分是开支，开支并没有明细即使有明细也是申请人自制表格，无法判断是否实际采购。

本委认为，根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条的规定，劳动关系的认定标准为劳动者和用人单位符合法律、法规规定的主体资格，劳动者受用人单位的管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动，劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分，同时劳动者受用人单位规章制度的管理、约束，双方之间存在较稳定的身份隶属关系。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。申请人仅提供证据“李靓工资清单”，表格注明工资金额、提成，被申请人法定代表人在该文件上的手写内容明确申请人已收部分货款，同时明确“其他账目互相核算为准”。被申请人庭审中明确表示该表格系申请人自制，申请人并无其他证据佐证双方关于每月底薪的约定，申请人应承担举证不能的不利后果。结合双方庭审陈述可知，申请人确有负责被申请人的业务、采购等事宜，但被申请人对申请人并无考勤管理，申请人自述2022年从未发放过工资，被申请人自述从未按月向申请人支付过工资，申请人自认的已收款多数是其代收货款后转工资，双方之间并未形成较稳定的身份隶属关系和用工管理关系。申请人与被申请人之间不符合劳动关

系成立的法律要素，申请人基于劳动关系要求被申请人支付其工资的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。如双方存在其他民事争议，可另寻法律途径解决。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条之规定，裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：周 博

二〇二四年四月十五日

书 记 员：李 惠 美