

广州市劳动人事争议仲裁委员会
仲 裁 裁 决 书

副本

与原件核对无误

穗劳人仲案〔2026〕 号

申请人：毕，男，汉族， 日出生，住址：
广州市 号。

委托代理人：聂吉臣，男，四川达言律师事务所律师。

委托代理人：杨持，女，四川达言律师事务所律师。

第一被申请人：北京 律师事务所，住所：北京市丰台区

法定代表人：，该单位主任。

委托代理人： 律师事务所律师。

委托代理人： 律师事务所律师。

第二被申请人：北京 企业管理咨询有限公司，住所：北
京市 。

法定代表人：，该单位经理。

委托代理人：，女， 律师事务所律师。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、其他。

申请人 与第一被申请人 律师事务所、第二被
申请人北京 企业管理咨询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 及其委托代理人聂吉臣，第

一被申请人委托代理人，第二被申请人委托代理人
到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

一被申请人委托代理人[REDACTED]，第二被申请人委托代理人[REDACTED]到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人当庭明确仲裁请求为：一、第一被申请人支付 2024 年 11 月 15 日至 2025 年 11 月 30 日期间的未订立书面劳动合同二倍工资 431497.44 元（当庭撤回该项仲裁请求）；二、第一被申请人支付垫付的差旅费 39811.9 元（当庭撤回该项仲裁请求）；三、第一被申请人支付 2021 年 1 月 11 日至 2025 年 10 月 24 日期间未发放 10%提成 217445.75 元；四、第一被申请人支付 2021 年 11 月 1 日至 2025 年 11 月 30 日被迫解除劳动合同经济补偿金 209050.42 元；五、第二被申请人对上述四项请求承担连带责任。

相关案情

双方无争议及庭审查明的事项如下：

一、入职时间：2020 年 12 月 24 日入职第二被申请人，2021 年 11 月 15 日入职第一被申请人。

二、劳动合同签订情况：申请人与第一被申请人签订了期限为 2021 年 11 月 15 日至 2024 年 11 月 14 日的劳动合同，约定申请人从事谈案职位的相关工作，第二份劳动合同与第一份劳动合同的期限一样，第三份劳动合同期限从 2024 年 11 月 15 日至 2027 年 11 月 14 日。

三、工资构成：申请人于 2025 年 4 月 21 日签署《谈案人员

工资待遇及升降级考核方案》，其中第四条约定谈案人员的月薪由基本工资、岗位工资、行为绩效、月度业绩提成构成；第八条约定谈案人员当月提成总额的 10%至案件结案后予以发放，若离职时案件未结案，则 10%不予发放。

四、社会保险：第一被申请人有为申请人在北京市参加 2021 年 12 月至 2025 年 11 月社会保险。

五、工资发放：两位被申请人每月 15 至 20 日通过银行转账形式支付申请人上个月的工资，2021 年 1 月 11 日至 2021 年 12 月 14 日期间由第二被申请人发放工资，2021 年 12 月 15 日至 2025 年 11 月 20 日期间由第一被申请人发放工资。

六、离职原因：申请人于 2025 年 11 月 7 日向第一被申请人发出《被迫解除劳动合同通知书》，记载因第一被申请人未及时足额支付业务提成、自 2021 年 1 月 1 日起未足额缴纳社保及住房公积金，申请人决定自第一被申请人收到该通知书之日起解除双方的劳动关系。第一被申请人于 2025 年 11 月 10 日收到该解除通知。

七、其他：北京[REDACTED]律师事务所系第一被申请人的曾用名。另，根据国家企业信用信息公示系统显示，北京[REDACTED]法律咨询有限公司成都分公司系第二被申请人的分支机构，第二被申请人发布的 2024 年度企业年报信息中“企业名称”一栏载为“北京信全法律咨询有限公司”。

八、申请劳动仲裁的日期：2025 年 12 月 8 日。

双方有争议的事项及本委认定情况如下：

一、关于管辖权异议问题。《劳动人事争议仲裁办案规则》第十条规定：“当事人提出管辖异议的，应当在答辩期满前书面

八、申请劳动仲裁的日期：2025 年 12 月 8 日。

双方有争议的事项及本委认定情况如下：

一、关于管辖权异议问题。《劳动人事争议仲裁办案规则》第十条规定：“当事人提出管辖异议的，应当在答辩期满前书面提出。仲裁委员会应当审查当事人提出的管辖异议，异议成立的，将案件移送至有管辖权的仲裁委员会并书面通知当事人；异议不成立的，应当书面决定驳回。当事人逾期提出的，不影响仲裁程序的进行”。第一被申请人在答辩期满后，以申请人未能提供充分、有效证据证明广州市系其唯一、稳定、连续的劳动合同履行地为由向本委提出管辖权异议，认为应由北京市有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会进行审理。根据上述规定，本委对第一被申请人提出的管辖权异议申请予以驳回。

二、关于撤回仲裁请求问题。本委认为，申请人申请撤回其要求第一被申请人支付 2024 年 11 月 15 日至 2025 年 11 月 30 日期间的未订立书面劳动合同二倍工资 431497.44 元、垫付的差旅费 39811.9 元的仲裁请求，是其对个人权益的自治处分，亦符合《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委予以照准。

三、关于劳动关系主体及责任承担问题。申请人主张，两位被申请人存在混同用工。钉钉录屏可以证明，2025 年其与第一被申请人签订了劳动合同，但实际在第二被申请人处打卡，且钉钉

软件显示的信息也显示第二被申请人。两位被申请人主张，两位被申请人之间无任何关系，都是独立法人。第二被申请人主张，申请人与第二被申请人有签订劳动合同，期限从 2020 年 12 月 24 日至 2021 年 11 月；申请人已自 2021 年 11 月起从第二被申请人处离职，此后第二被申请人未再与申请人签订过劳动合同，未再复发过工资、为其缴纳社保，双方不再存在劳动关系，不存在申请人主张的混同用工情形。

本委认为，其一，申请人与第一被申请人均确认申请人于 2021 年 11 月 15 日入职第一被申请人处，且由双方庭审陈述及提交的证据可见第一被申请人与申请人签订了劳动合同、自 2021 年 11 月 15 日起向申请人支付工资、为申请人缴纳自 2021 年 12 月起的社会保险、与申请人沟通解除劳动关系事宜等，可见第一被申请人自 2021 年 11 月 15 日起对申请人进行了用工管理，据

上无

误本委认定申请人与第一被申请人之间自 2021 年 11 月 15 日起建立了劳动关系，故第一被申请人应承担申请人在本案中主张的双方劳动关系存续期间的合法权益。其二，申请人与第二被申请人均确认申请人于 2020 年 12 月 24 日入职第二被申请人。第二被申请人虽主张申请人自 2021 年 11 月起已从第二被申请人处离职，此后双方不存在劳动关系，但申请人提交的多份 2025 年差旅报销申请均显示有“北京[REDACTED]律咨询有限公司”内容并显示申请人部门为“广州[REDACTED]法律-行政团队-广州行政谈案部”，

申请人提交的钉钉软件截图亦显示其所属企业为“北京信全法律咨询有限公司”以及部门为“广州[REDACTED]法律-行政团队-广州行政谈案部”，结合第二被申请人在国家企业信用信息公示系统中显示的公示信息内容，申请人关于 2025 年第二被申请人仍对其进行用工管理的主张具有事实依据，本委予以采信。再者，第二被申请人作为用人单位，负有用工管理责任，掌握员工离职等相关证据，但其未能就申请人离职情况提供证据，不能证实其主张的申请人离职情况。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）》第四十四条规定：“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”，则第二被申请人应承担举证不能的不利后果，故对其主张本委不予采信，并认定自 2021 年 11 月 15 日起第二被申请人仍与申请人存在劳动关系。故第二被申请人应承担申请人在本案中主张的双方劳动关系存续期间的合法权益。

四、关于提成问题。申请人主张，其于 2020 年 12 月入职至 2025 年 4 月 21 日期间，被申请人与其口头约定提成的 10%需在结案后再发放，2025 年 4 月 21 日被申请人要求补签薪资待遇及考核方案的时候已书面备注了当月提成总额的 10%需等待结案后才发放；本案主张的提成是根据实际发放的工资总额-底薪计算出已发放的 90%提成，再将该提成数额 $\div 0.9 \times 10\%$ 计算未发放的

才发放；本案主张的提成是根据实际发放的工资总额-底薪计算
出已发放的 90%提成，再将该提成数额 $\div 0.9 \times 10\%$ 计算未发放的

第 6 页共 11 页

10%提成工资；其无法获知请求期间的案件结案数量，且无办结
案件的准确数据。第一被申请人主张，其已足额发放申请人任职
期间符合发放条件的所有提成；申请人入职时已与其谈好了待遇，
因存在案件代理费退费情况，所以业务提成的 10%要等到案件结
案之后再进行发放，申请人是同意的，2024 年 1 月份已通过书
面形式确定了业务提成发放问题；提成根据当月谈成案件的代理
费总额，根据区间不同，提成比例不同，未结案的案件无法发放
剩余的 10%的提成，申请人离职时案件未结案且申请人亦未提供
证据证明所主张提成的相关案件已满足结案条件。第二被申请人
主张，申请人与其建立劳动合同期间的工资由底薪 5000 元/月、
奖金构成，其与申请人没有约定过 10%的提成，第二被申请人亦
不存在欠付申请人 10%业绩提成；申请人离职时双方对薪资是无
任何争议的，即便是有争议也过了仲裁时效。另，申请人与第一
无申请人确认工资由底薪、提成构成，其中 2021 年 7 月至 2025
年 6 月期间底薪为 12000 元/月。

本委认为，其一，关于 2021 年 11 月 15 日之前的提成问题。
申请人未举证证明其在 2021 年 11 月 15 日之前有与第二被申请
人就提成发放进行约定，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲
裁法》第六条的规定，申请人应承担举证不能的不利后果，故对
其主张本委不予采信，申请人要求第一被申请人支付 2021 年 1
月 11 日至 2021 年 11 月 14 日期间提成，第二被申请人承担连带

第 7 页共 11 页

责任的仲裁请求，缺乏事实依据，本委不予支持。其二，关于 2021 年 11 月 15 日起的提成问题。由第一被申请人提交的《行政业务团队提成方案》及申请人提交的《谈案人员工资待遇及升降级考核方案》可见申请人与第一被申请人约定当月提成总额的 10% 滞压至案件结案后予以发放，且若离职时案件未结案，则 10% 的剩余提成不予发放。第一被申请人虽主张根据提成管理制度规定，如申请人离职时其负责案件尚未结案，则该部分滞留提成不予发放，申请人已知提成相关规定，应按提成的约定执行。但申请人已离职，对是否结案已无从掌握，故是否已结案的举证责任不应由申请人承担。第一被申请人虽主张未结案，但未提交相关部门出具的证明案件正在办理中的相关文书等证据材料证明，需承担相应的不利后果，故对第一被申请人的上述主张，本委不予认可，并认定第一被申请人应当按照其制定的提成计算方案核发申请人剩余 10% 的提成。其三，第一被申请人虽主张申请人可通过每个案件的办案群获得结案信息，但未提供证据予以证明。由第一被申请人提交的结案审批流程证据可见，申请人未参与案件结案审批流程，第一被申请人庭审中亦确认申请人不在审批流程的部门内，可见申请人无法通过案件结案审批流程获取案件结案信息。且申请人现已离职，其在离职后难以随时了解及掌握案件结案信息。由上，申请人关于其无法掌握案件结案信息的主张具有事实依据，本委予以采信。第一被申请人作为用人单位掌握着申请人

所涉案件是否结案、申请人剩余 10%的提成是否达成发放条件等情况，但未充分举证证明上述情况，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）》第四十四条的规定并根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，第一被申请人应承担举证不能的不利后果，本委依照双方提供的有关证据对剩余提成金额进行认定。根据由第一被申请人提交并经申请人确认真实性的工资条显示的当月业务计提数额以及双方提交的银行转账记录显示的工资实发金额，经核算，第一被申请人应支付申请人 2021 年 11 月 15 日至 2025 年 10 月 24 日期间剩余提成 158442.04 元（计算公式：当月业务计提数额 ÷ 90% × 10%），第二被申请人承担连带支付责任。

五、关于解除劳动关系经济补偿金问题。本委认为，其一，劳动关系中一方当事人以行使单方解除权的形式解除双方劳动
无误系必须是一方当事人明确作出解除劳动关系的意思表示，且该意思表示送达到对方时即产生解除劳动关系的法律效力。本案中，第一被申请人已于 2025 年 11 月 10 日收到申请人发出的被迫解除劳动合同通知书，则申请人解除劳动合同的时间为 2025 年 11 月 10 日，解除原因应以申请人发出的《被迫解除劳动合同通知书》所述的为准。其二，申请人主张因第一被申请人未及时足额支付业务提成，因此提出解除劳动关系。前述本委虽认定两位被申请人应向申请人支付剩余提成，但两位被申请人未支付提成的原因系双方

成，因此提出解除劳动关系。前述本委虽认定两位被申请人应向申请人支付剩余提成，但两位被申请人未支付提成的原因系双方

对提成是否达成发放条件等存在争议，则申请人以此为由提出解除劳动合同，本委不予认可。其三，申请人主张第一被申请人自 2021 年 1 月 1 日起未足额缴纳社保及住房公积金，因此提出解除劳动关系。根据《中华人民共和国社会保险法》第八十六条的规定，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足。第一被申请人已为申请人参加 2021 年 12 月至 2025 年 11 月期间的社会保险，如申请人认为第一被申请人存在未足额缴纳社会保险的情形，可依法向社会保险经办机构提出主张，但该情形并未达到劳动者被迫解除劳动合同的情形，故申请人以此为由提出解除劳动合同，本委不予认可。由上，申请人要求第一被申请人支付解除劳动合同经济补偿金 209050.42 元、第二被申请人承担连带支付责任的仲裁请求，事实依据不足，本委不予支持。

裁决结果

本件与

本案经调解无效。根据《中华人民共和国社会保险法》第八十六条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第五十条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第十条、第三十五条、《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，并参照《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、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申

东省工资支付条例》第四十八条之规定，并参照《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、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申

第 10 页共 11 页

请人 2021 年 11 月 15 日至 2025 年 10 月 24 日期间剩余提成 158442.04 元，第二被申请人承担连带支付责任；

二、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 罗 [REDACTED]



二〇二六年三月二十七日

无误

书 记 员：陈 春 燕

第 11 页共 11 页