

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2021〕2178-2号

申请人：徐嘉庚，男，汉族，1992年11月25日出生，住址：黑龙江省绥芬河。

委托代理人：王贤玮，男，北京市京师（深圳）律师事务所律师。

被申请人：广州集目广告有限公司，住所：广州市海珠区瀛洲路47号之一502房。

法定代表人：方楚鸿，男，该单位执行董事。

委托代理人：张一勃，男，广东壹号律师事务所律师。

申请人徐嘉庚与被申请人广州集目广告有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人徐嘉庚及其委托代理人王贤玮和被申请人的委托代理人张一勃到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年8月5日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2021年2月17日至2021年8

月1日未签订书面劳动合同双倍工资156134.74元；二、被申请人支付申请人解除劳动关系的经济补偿金26022.45元。申请人本案共提出3项仲裁请求，另有1项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：首先，申请人的正式入职时间是2021年3月15日。在2021年2月17日至2021年3月14日期间，因申请人极力请求我单位让他尝试做一个项目，申请人想要证明自己的能力从而能够成为我单位的合伙人。故我单位便让申请人尝试做一个项目的导演，该项目叫做《你很耐撕》，其中导播助理方某、视频制作葛某，均系申请人叫来一起帮忙的。因方某和葛某二人的薪酬价格在市场上大概在5000-6000元，故我单位向申请人发放包含申请人在内三人的劳务费用32000元。该费用发放给申请人后，由申请人转发给方某、葛某。本次项目后，我单位一定程度上认可申请人的能力，故我单位于2021年3月15日将申请人拉入工作群，此后发放工资也是开始从公帐支出并开始缴纳社保。其次，我单位并非不与申请人签订劳动合同，而是另有隐情。申请人在正式入职时在填写了一份个人信息登记表，其中在教育状况一栏，申请人陈述其为同济大学计算机专业硕士在读学生。我单位系考虑在校生无法构成劳动关系，便没有立即与申请人签订劳动合同。我单位想等申请人提供学历证明或毕业后在与其签订劳动合同。但因工作繁忙，我单位逐渐淡忘此事。最后，我单位并非主动辞退申请人，而是申请人于2021年4月、5月、6月均主动提出过离职，我单

位于 2021 年 7 月正式同意申请人的离职申请。综上，申请人存在恶意、虚构事实，请求仲裁委全部驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于双倍工资问题。申请人主张其于 2021 年 2 月 17 日入职被申请人处，担任内容副总监，双方未签订劳动合同。申请人提供工作微信群、《广东省社会保险个人缴费证明》、《中国银行交易流水明细》、工资发放明细及被申请人工作人员于 2021 年 3 月 16 日转账截图拟证明上述事实。被申请人主张双方于 2021 年 3 月 15 日建立劳动关系，但未与申请人签订劳动合同。被申请人另主张其与申请人在 2021 年 2 月 17 日至 2021 年 3 月 14 日期间为合作关系；申请人仅参与项目，但不代表双方劳动关系的建立。被申请人提供其员工范某与申请人的微信聊天记录及申请人于 2021 年 3 月 15 日加入工作群的截图拟证其陈述之事实。经查，根据被申请人提供其与范某的微信聊天记录载述：“2021 年 2 月 18 日，申请人：明天也是下午过去吗？”范某：“明天你不用跑吧，我觉得懒得跑明天这样子，明天呢，我觉得下午的时候我们再直接就是语音沟通一下细节的东西，……我觉得到时候明天我们先单独下午对一遍，然后晚一点那个 PPT 全部出来，以后我们再拉个腾讯会议全部过一遍。”申请人：“ok”。2021 年 3 月 10 日，申请人发送《你很耐撕》分工表给范某，该表中的工作人员包含方某、葛

某等人。故被申请人辩称其对申请人管理是松动的，不具备劳动关系管理应有的紧密性，且合作方不仅包含申请人，还包含方某、葛某二人。另查，申、被双方当庭确认申请人基本工资 11000 元/月，提成需申请人提供工作量作为依据进行核算；申请人最后工作日为 2021 年 8 月 1 日。被申请人另主张因申请人未提供 2021 年 7 月工作量，导致无法计算 2021 年 7 月工资。申请人对此主张 2021 年 7 月提成可按过往月份的工作时间来计算。再查，根据申请人提供 2021 年 3 月 15 日至 2021 年 7 月 4 日期间的工资发放明细载明：“2021 年 3 月 15 日至 2021 年 4 月 4 日：基本工资 7700 元，提成 22300 元，总工资 30000 元；2021 年 4 月 5 日至 2021 年 5 月 4 日：基本工资 11000 元，提成 12700 元... ..加班 800 元，总工资 25511.58 元；2021 年 5 月 5 日至 2021 年 6 月 4 日：基本工资 11000 元，提成 23000 元... ..加班 900 元，总工资 35911.58 元；2021 年 6 月 5 日至 2021 年 7 月 4 日：基本工资 11000 元，提成 3700 元... ..总工资 15711.58 元。”本委认为，首先，劳动关系系存在于劳动者与用人单位之间的以交付劳动力及给付劳动报酬为内容的特殊民事法律关系。在劳动关系存续过程中，劳动者向用人单位让渡劳动力使用权，用人单位则通过对劳动力的使用和支配，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。劳动关系中强调劳动主体的特定与亲为，以及劳资双方主观上的用工

合意和客观上的实际用工行为，据此，人身隶属性系劳动关系的根本属性。在本案中，根据被申请人提交的聊天记录可知，申请人于2021年2月17日起为被申请人提供劳动，并向被申请人的员工范某进行工作汇报。虽被申请人辩称其对申请人的管理较松动，但与该聊天记录中所呈现出的事实相矛盾，且被申请人未能提供相应证据加以佐证或对申请人的证据加以反驳。被申请人仅凭申请人于2021年3月15日进入工作群作为双方建立劳动关系的标志，该证据欲作为双方建立劳动关系的标志过于片面，且被申请人未提供其他证据对其主张双方在2021年2月17日至2021年3月14日期间系合作关系加以佐证。故被申请人所主张其于2021年3月15日与申请人建立劳动关系缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。其次，经推算，申请人2021年7月5日至2021年8月1日期间工资14160.92元（ $11000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 27 \text{天} + 11000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 1 \text{天}$ ）。综上，因申、被双方均确认在劳动关系存续期间未签订劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2021年3月17日至2021年8月1日期间未签订劳动合同双倍工资118438.52元（ $30000 \text{元} \div 21 \text{天} \times 19 \text{天} + 25511.58 \text{元} + 35911.58 \text{元} + 15711.58 \text{元} + 14160.92 \text{元}$ ）。

二、关于经济补偿金的问题。申请人主张被申请人于2021年8月1日发出解除通知。被申请人辩称因申请人于2021年6

月 10 日向其提出离职申请，故其同意申请人于 2021 年 8 月 1 日离职。对此，申请人主张其系因 2021 年 6 月 10 日生病入院，故其才提出离职，但被申请人对其进行挽留并发放慰问金；虽其未收取慰问金，但决定继续在被申请人处上班并接受被申请人的工作安排，截止 2021 年 8 月 1 日。申请人提供其与被申请人工作人员朱某的微信聊天记录拟证明上述主张。被申请人对该聊天记录真实性予以确认，但认为该慰问金仅系用人单位对员工的关爱，并不代表其对申请人表达挽留之意，且 2021 年 6 月 10 日后的工作安排均为工作交接。根据申请人提交其与范某的聊天记录载述：范某：“嘉庚，昨晚经过公司内部商议讨论，最终结果达成了一致。鉴于近期团队整体所发生的状况，评估你还是不大适合继续留在团队中，所以接下来会进行人员的整体调整。我先告诉你一声，正式的通知会在明天工作日由行政那边统一发送。”经查，申请人与被申请人行政人员的微信聊天记录载述：微信用户名为“Dr. 惟”的微信用户：“徐嘉庚先生：你于 2021 年 3 月 15 日入职本公司，鉴于在公司入职六个月观察期内，未能达到公司预期，现经公司内部统一商议决定，予以解除你与公司的雇佣关系，请配合移交工作。你的一切待遇均按照雇佣约定处理。请于 2021 年 8 月 9 日前，进行离职手续办理。”对此，被申请人对该聊天记录的真实性予以确认，但其认为申请人的离职原因系自主提出离职，其于 2021 年 8 月 1 日同意申请人的离职申请。再查，被申请人主张申请人所提交

的转账记录 32000 元并非申请人一人的费用，系包含方某、葛某及申请人在内共计三人的费用。对此，申请人不予认可，申请人认为该金额系其个人的工资。本委认为，首先，解除权系为形成权，该形成权系一方当事人向另一方当事人所做出的意思表示，该意思表示需强调对该权利的时效性和及时性。在本案中，被申请人主张系申请人于 2021 年 6 月 10 日提出离职申请，其仅系同意该离职申请。被申请人未能提供证据证明该主张。且从被申请人向申请人发放慰问金及继续安排申请人工作可知，被申请人对申请人 2021 年 6 月 10 日提出离职申请系持不同意的态度，并希望双方劳动关系继续存续的意思表示。因被申请人主张其 2021 年 8 月 1 日仅为同意申请人离职申请与查明事实前后矛盾，缺乏事实依据，本委不予以采纳被申请人的主张。其次，从申请人提供的微信聊天记录可知，被申请人先作出解除双方劳动关系的意思表示。被申请人作为主张解除权的当事人，被申请人对其提出的解除事由负有首要的举证证明责任，但其未能提供证据证明其解除事由。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委认为其以此作为解除劳动关系的理由并不充分。最后，被申请人作为核发薪资待遇的主体，对其发放的工资金额负有说明及举证的义务。被申请人仅凭其提供的分工表不足以证明被申请人于 2021 年 3 月 16 日所转账的金额 32000 元系包含申请人在内三人的劳务费用。因此，被申

请人对此应承担举证不能的不利后果。故本委认定被申请人于2021年3月16日所转账的金额32000元为申请人工资。综上，被申请人据以解除与申请人劳动关系的原因依据不足，其该解除行为应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金25549.28元〔（32000元+30000元+25511.58元+35911.58元+15711.58元+14160.92元）÷6个月×0.5个月×2〕。

申请人的另1项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2021〕2178-1号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人未签订劳动合同双倍工资118438.52元；

二、在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25549.28元。

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 

二〇二一年十月十一日

书记员 