

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2023〕1824 号

申请人：李云龙，男，汉族，1993 年 6 月 10 日出生，住址：黑龙江省大庆市让胡路区。

被申请人：广州泰康体育有限公司，住所：广州市海珠区琶洲蟠龙新街 2 号 3 层（部位：自编 C302A）。

法定代表人：曹文琪，该单位经理、店长。

委托代理人：周亚琼，女，北京市岳成（广州）律师事务所律师。

委托代理人：付媛媛，女，北京市岳成（广州）律师事务所律师。

申请人李云龙与被申请人广州泰康体育有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李云龙和被申请人的委托代理人周亚琼、付媛媛到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 3 月 2 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁

请求：一、确认申请人与被申请人于 2022 年 10 月 22 日至 2023 年 2 月 27 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人离职经济补偿 3389.87 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 27 日未签订劳动合同双倍工资差额 23086.05 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 27 日工资 19801.22 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 22 日至 2023 年 2 月 27 日未休年休假工资 1875.79 元；六、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 22 日至 2023 年 2 月 27 日加班工资 5640.03 元。

被申请人辩称：一、双方签订的劳务协议意思表示真实，不违反法律规定，应受法律保护。双方于 2022 年 10 月 22 日签订劳务协议，证明申请人自愿受雇于我单位，双方成立劳务关系。我单位与申请人从未有订立劳动合同的意思表示，双方不受劳动法律法规约束，申请人现违背诚实信用原则，侵害我单位合法权益，不应受法律保护。申请人自主安排服务时间，双方不存在管理和被管理的关系。申请人不受员工手册管理，员工手册不适用于申请人。申请人从未签收员工手册，未履行员工手册的规定，双方并非劳动合同关系。申请人在入职、离职、休息休假及加班等方面均不适用员工手册的管理。申请人每天未提供工作 7.5 小时，其并非我单位正式员工。申请人随时可请假，从未填写请假申请表并经审批。申请人仅通过电话方式告知我单位不再提供劳务，未履行员工手册离职流程。申请人

可随时申请换班，从未填写内部换班单。申请人对课程安排具有很强自主性，其不受我单位指挥、监督和管理。申请人的月收入主要构成应由其推荐客户与我单位签订的健身协议数量和授课量决定，自担收益风险。申请人基于劳动关系主张的各项款项均无事实依据和法律依据。劳务纠纷不属于劳动仲裁范围，应予以驳回。二、即使认定我单位与申请人存在劳动关系，申请人的各项主张不应得到支持。劳务协议明确约定权利义务，我单位不应承担双倍工资差额。申请人在我单位工作未满一年，不符合享受带薪年假的条件。我单位已足额支付申请人服务期间所有款项。申请人不存在加班事实，我单位无需支付加班工资。我单位已足额支付申请人所有款项，不存在未足额支付工资的情形。申请人在劳务协议中明确放弃缴纳社会保险费，如其反悔，应告知我单位，在告知后仍不为其缴纳社会保险费，则应承担相应责任。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2022年10月22日入职被申请人处任健身教练及格斗组组长，每月工资包括基本工资5000元和提成，每月基本工资和提成通过微信转账分别发放，其后于2023年2月27日离职。被申请人确认申请人于2022年10月22日进入其处提供劳务，但主张申请人无需遵守员工手册，每天具体工作时间由申请人与会员沟通后自行

确定，请假亦无需扣除劳务费。经查，双方签订的《劳务协议》约定辞退情形，其中包括“乙方因严重违反劳动纪律，按甲方员工守则及奖惩办法规定可以辞退的”“乙方因病或非因工负伤在规定的医疗期满后，不能从事原工作也不能从事另行安排的工作的”。本委认为，被申请人提供的《劳务协议》虽非劳动合同之名，但当中条款所约定的内容明显体现劳动关系项下的权利义务，当中包括若申请人存在严重违反劳动纪律，或因病、非因工负伤等可被辞退的内容，此与劳动关系中用人单位享有的法定解除权完全吻合。如若双方建立劳务关系，彼此间则不具有管理与被管理的人身依附性，被申请人对申请人仅享有享受劳务成果的权利，而无对申请人作出辞退等用人单位方具备的权限。因此，从本案查明的证据可知，被申请人当庭陈述的事实与其提供的《劳务协议》明显矛盾，双方通过书面形式约定的权利义务与被申请人在本案中陈述的法律关系并不匹配。本委结合上述查明的证据，认为被申请人对申请人享有管理及约束的职权。综上，申请人工作的内容系被申请人的业务组成部分，且其亦享有按月领取相应报酬的权利，加之被申请人与之约定在特定情况下可被辞退的内容亦符合劳动法律规定的情形，故本委认定双方符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定之情形，据此确认申请人与被申请人于2022年10月22日至2023年2月26日期间存在劳动关系。

二、关于双倍工资差额问题。经查，申、被双方签订的《劳

务协议》载有协议期限、工作内容、薪酬待遇标准及支付时间以及各自权利义务等内容。本委认为，劳动合同系劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，故判定劳资双方签订的协议系否属于劳动合同性质，应以协议约定的具体条款性质为依据，而非以协议名称为准。本案中，双方签订的《劳务协议》虽载有“劳务”字样，但协议具有劳动合同关于涉及劳动者根本利益的必备条款，对双方各自权利义务均具有具体的约定，当中内容与劳动合同性质并不存在根本性的差异。因此，本委认为双方虽无签订劳动合同之名的协议，但已存在订立书面劳动合同之实的行为。综上，鉴于被申请人已切实履行与申请人订立书面劳动合同之法定义务，故申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于工资问题。庭审中，被申请人主张已分别支付申请人2022年11月基础劳务费1840元、课时费652.83元，以及2022年12月基础劳务费1840元、课时费2984.98元；被申请人另主张2023年1月已与全体教练约定当月不发放基础劳务费，申请人当天虽未参加会议，但其对此知悉，故申请人2023年1月仅有课时费381.22元，以及2023年2月基础劳务费4791.2元，但申请人均未收取2023年1月和2023年2月的费用。经查，被申请人主张其于2022年10月23日至2022年11月30日期间停工停产，2022年12月则处于半停工状态。申请人对此则表示，被申请人在上述主张的停工停产期间有开展直

播及线下上课活动。另查，申请人每周工作6天，每月基本报酬为5000元。本委认为，其一，申请人虽主张被申请人在2022年10月23日至2022年11月30日期间存在直播及线下上课的情形，但本案查明的现有证据无法对此予以有效证明，故结合此期间广州市疫情防控的实际情况及政策规定，本委采信被申请人该项主张。根据《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，被申请人应支付申请人2022年11月1日至2022年11月21日期间工资3529.41元 $[5000\text{元}\div 29.75\text{天}\times (15\text{天}+3\text{天}\times 200\%)]$ 、支付申请人2022年11月22日至2022年11月30日期间生活费552元 $(2300\text{元}\times 80\%\div 30\text{天}\times 9\text{天})$ 。故被申请人应支付申请人2022年11月基本工资差额2241.41元 $(3529.41\text{元}+552\text{元}-1840\text{元})$ 。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年12月工资差额3160元 $(5000\text{元}-1840\text{元})$ 。其二，被申请人未提供证据证明其与申请人已就2023年1月不支付基本工资的事宜协商一致，故在未有充分证据证明申请人对此决定予以认可的情况下，被申请人单方不予发放该月基本工资的行为于法无据，本委不予认可。因此，被申请人应支付申请人2023年1月工资5381.22元 $(5000\text{元}+381.22\text{元})$ 。其三，申请人未提供充分有效证据证明其2023年2月存在可领取提成的事实，故其对此应承担举证不能的不利后果。因此，被申请人应支付申请人2023年2月1日至2023年2月26日期间工资4369.75元 $[5000\text{元}\div 29.75\text{天}\times (18\text{天}$

+4天×200%)]。综上，被申请人应支付申请人2022年11月1日至2023年2月26日期间工资差额15152.38元（2241.41元+3160元+5381.22元+4369.75元）。

四、关于未休年休假工资问题。本委认为，基于申请人未提供证据证明其存在连续工作12个月以上之情形，故其对此应承担举证不能的不利后果。根据《职工带薪年休假条例》第二条之规定，申请人自入职被申请人处满12个月以上方享有带薪年休假权利，但因其于2023年2月27日已与被申请人解除劳动合同关系，遂其在职期间并不符合享受带薪年休假的资格和条件。因此，申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

五、关于加班工资问题。申请人提供微信聊天记录拟证明其存在加班事实。被申请人对此不予确认。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）》第四十二条之规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。申请人虽提供微信聊天记录拟证明存在加班情形，但加班行为并非仅系简单的时间经过，而系在一定时间内持续从事具体劳动的过程，并非仅以某个时间节点涉及到工作事宜即为判断加班事实存在的标准。申请人提供的微信聊天记录仅显示当时聊天的具体时间，每个对话所体现的日期和时间，均系双方当下沟通的时间节点，未能完整体现实际的工作过程，即无法证明申请人在当天所发送的每个微信信息之间均系持续性工作。鉴于申请人并无提供其他相关证据对其所主

张的加班行为予以佐证，故无法对该微信聊天记录的功效进行补强，因此，本案现有证据缺乏充分有效性，不能当然证明其主张的工作实际时长具有事实基础。另，申请人在职期间月工资构成包括提成，而根据提成性质可知，提成的发放系以工作量为前提，即提成的数额与工作完成数量和质量存有密切关联。据此，申请人每月工资数额的高低很大程度上取决于当月提成数额的多少，故申请人若欲获取较高工资收入则必须增加相应工作时间，此过程具有多劳多得的性质。因此，即便申请人在法定工作时间外继续提供劳动，亦已通过提成方式体现为工资收入的上升，此工资分配方式应视为系对劳动付出后所给予的相应劳动报酬，与工作内容及时间相对应。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。

六、关于经济补偿问题。经查，申请人提供的微信聊天记录显示其因未足额支付工资及未缴纳社会保险费等原因提出离职；被申请人当庭确认未为申请人缴纳社会保险费。本委认为，依庭审查明的事实可知，被申请人存在未足额申请人工资及未依法为申请人缴纳社会保险费的事实，故申请人以此为由提出解除劳动关系，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 3016.74 元[（3529.41 元+552 元+652.83 元+5000 元+2984.98 元+5381.22 元）÷3 个月×0.5 个月]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条,《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《职工带薪年休假条例》第二条,《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条,《广东省工资支付条例》第三十九条,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)》第四十二条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人 2022 年 10 月 22 日至 2023 年 2 月 26 日期间存在劳动关系;

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 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 26 日期间工资差额 15152.38 元;

三、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿 3016.74 元;

四、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。

（本页无正文）

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年四月二十八日

书 记 员 曾焜恒