

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〕992号

申请人：庄镇泽，男，汉族，1996年5月20日出生，住址：广东省普宁市。

委托代理人：张敏君，女，广东天习律师事务所律师。

被申请人：广州中和法律咨询服务有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道178号2201室（部位：自编04）。

法定代表人：黄增飞，该单位总经理。

委托代理人：卜泽琰，男，广东硕康律师事务所律师。

委托代理人：覃超，男，广东硕康律师事务所实习人员。

申请人庄镇泽与被申请人广州中和法律咨询服务有限公司关于确认劳动关系、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人张敏君和被申请人的委托代理人卜泽琰、覃超到庭参加庭审。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1月9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2022年3月6日至2022年

9月8日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年3月6日至2022年9月8日期间二倍工资差额35000元；三、被申请人支付申请人2022年9月1日至2022年9月8日工资1500元；四、被申请人支付申请人2022年3月6日至2022年9月8日期间违法解除劳动关系的赔偿金12000元。

被申请人辩称：双方之间属劳务关系而非劳动关系。我单位聘请申请人进行网络数据的管理工作，双方之前虽有工作成果的利益归属，但双方之前并无劳动关系的构成特质，例如我单位没有使用申请人提交的任何生产资料。若仲裁委认定双方存在劳动关系，则我单位针对劳动关系作出如下答辩：一、我单位认为双方劳动关系至2022年7月31日终结。根据申请人提交的证据可知从2022年8月开始，申请人工资由案外人广东硕康律师事务所发放并且由微信名为“芳”的人员对其进行考勤统计。而在此之前，双方之间并无此特征。据此，足以认定双方“劳动关系”于2022年7月31日终结。二、对申请人仲裁请求第二项，我单位认为申请人计算错误。依据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条及《劳动合同法》第八十二条之规定：未签订书面劳动合同的双倍工资差额，应“自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资”，据此申请人4月至7月实发工资22944.9元，其主张的双倍工资差额应为22944.9元；三、我单位认为双方劳动关系已于2022年7月

31 日终结，故不存在需要支付所谓的 9 月工资；四、我单位认为双方并无发生违法解除劳动关系的情形。事实上，系申请人主动离职，因此我单位并不存在需要支付赔偿金的情形。且即使要进行赔偿金的计算，申请人“劳动关系存续期间”为 2022 年 3 月 6 日至 2022 年 7 月 31 日，依据《劳动合同法》第四十七条之规定，赔偿金应为半个月工资，申请人 3 月至 6 月月平均工资为 5594.9 元，因此，即使需要赔偿，也只需要支付 2797.5 元。

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 3 月 6 日入职被申请人，任职推广运营，入职时月工资标准为基本工资 5000 元加提成，2022 年 5 月起月工资标准调整为基本工资 4500 元加提成，双方没有签订书面劳动合同或其他协议，其经同事张某铨介绍于 2022 年 3 月 4 日添加被申请人股东张某某微信后，于 2022 年 3 月 5 日经被申请人股东张某某进行面试，双方就劳动报酬、工作内容及居家办公的工作方式进行沟通，被申请人于 2022 年 3 月 6 日将百度推广账号给其进行推广，其当天即开始正式工作，最后工作日为 2022 年 9 月 1 日，2022 年 9 月 2 日起因被申请人告知账号暂停而未再向被申请人发送工作数据，于 2022 年 9 月 7 日被申请人将其辞退。申请人提交微信聊天记录、微信群聊天记录、工资条、银行转账记录等证

据拟证明其主张。其中申请人与被申请人股东张某某的微信聊天记录载明：3月4日上午对方发送“我是张某某”“张某某15902057182”“小庄,明天下午15.30左右过来跟我们律所的百度推广交流一下吧”，申请人回复“小庄”“ok,我的号码13421145430”“好”；3月6日下午14:52对方发送“SX1-周小杰 A1 Zwq***** 135****2801”“百度推广账号”；4月24日下午申请人发送“框架合同”文档并发送“张总看看有啥问题，我看了没有写明优惠返点政策 充值金额不低于1万 这两点我叫他去修改了”，对方回复“好”；5月2日晚上18:35申请人发送“张总.明天三个组都休息.是不是不推百度”，对方回复“不推了”；2022年9月2日凌晨00:35申请人向对方发送“09.01 百度数据”文件等内容。其中申请人与行政人事部蒋某某的微信聊天记录载明：2022年7月22日下午对方发送“我是群聊‘中和法务集团总部’的蒋某某--行政人事部”“你好，我接到张总的通知，你和文奇每周五下午四点需要到所里，如果未到则按事假记，扣一天工资。望知晓”，申请人回复“好”。其中申请人与人事黄某某的微信聊天记录载明：2022年4月13日对方发送“你好 2022.3月工资，核对后确认”“这只是工资提成在20号发”并发送“工资条”截图，申请人回复“没有提成呀，我这边资源业绩的一个点”“好，那没问题”，“工资条”载有“姓名 庄镇泽 年/月 2022/3月 应出勤（天）27 计薪天数（天）24 职位资源 基本工资 5000 应发工资 4444.44 实发

工资 4444.44”等内容；2022 年 4 月 22 日申请人发送“你好，我这边上个月没有提成呀”，对方回复“是的，都还没发呢，提成是统一发的，估计这周能发”；2022 年 5 月 12 日对方发送“2022.4 月工资，核对无误后确认”并发送“工资条”截图，申请人回复“1”，“工资条”载有“姓名 庄镇泽 年/月 2022/4 月 应出勤(天)24 计薪天数(天)24 职位资源 基本工资 5000 应发工资 5000 应扣个人所得税 0.9 实发工资 4999.1”等内容；2022 年 5 月 20 日下午对方发送“你好 这是你 2022.4 月推广的案件”并发送截图，申请人回复“好”。其中申请人与微信备注昵称“中和法务行政人员”的微信聊天记录载明：对方 6 月 11 日发送“广州中和法律咨询服务有限公司 2022 年 5 月工资表”截图，显示实发工资 4490.55；6 月 28 日对方发送“五、推广资源业绩表”截图，显示实发金额 1271.6；7 月 7 日对方发送“2022 年 6 月工资表”，实发工资 4500 元；7 月 21 日发送“四、推广资源业绩表”，所属月份 6 月，实发 1240 元；8 月 15 日对方发送“2022 年 7 月工资表”，实发工资 4477.8；9 月 6 日对方发送“四、推广资源业绩表”，月份 7 月，实发金额 1174 元；9 月 23 日对方发送“三、推广资源业绩表”，月份 8 月，实发金额 746 元。其中“每日数据”微信工作群聊天记录载有申请人日常工作沟通情况，申请人 8 月 20 日和 8 月 21 日在微信群内发送 8 月 19 日和 8 月 20 日百度数据文件，于 9 月 7 日上午 07:41 被移出该微信群。其中银行转账记录明细载明：对

方账户名称/账号广州中和法律咨询有限公司9550*****0195 分别于2022年4月13日、2022年4月25日、2022年5月16日、2022年5月21日、2022年6月13日、2022年6月28日、2022年7月11日、2022年7月21日、2022年8月25日、2022年9月6日转账4444.44元、585.6元、4999.1元、815元、4490.55元、1271.6元、4476.85元、1240元、4477.8元、1174元；对方账户名称/账号广东硕康律师事务所9550*****0126 分别于2022年9月16日、2022年9月29日转账4333.33元、746元。被申请人对以上微信聊天记录、微信群聊天记录及银行转账记录的真实性均予以确认，但辩称申请人与其单位并非劳动关系，且2022年8月工资为案外人发放，可证明申请人已为案外人提供劳动。被申请人主张双方于2022年3月6日建立劳务合作关系，申请人的工作性质是推广运营，劳动报酬为每月5000元，2022年5月起劳动报酬为4500元，申请人经其单位全职员工张某铿介绍并达成基本沟通后于2022年3月5日到其单位与原百度推广的全职人员进行沟通，申请人于3月6日正式开始进行其单位运营推广工作，申请人于2022年7月31日因其工作成果比较差及个人选择而自行提出离职。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人虽主张双方建立的系劳务关系，但未提交证据予以证明，故被申请人应承担举证不能的不利后果。其次，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，并提交了相关

证据予以证明，微信聊天记录载有被申请人工作人员蒋某某和黄某某与申请人核对工资的内容及被申请人中层管理人员兼股东张某某与申请人沟通工作事宜，“每日数据”微信工作群聊天记录载有申请人日常工作沟通内容，银行转账记录显示被申请人通过公司账户向申请人发放工资，申请人提供的上述证据已形成完整的证据链，证明申请人在被申请人处工作并接受被申请人的管理，被申请人每月有规律地向申请人发放劳动报酬，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）之规定，本委认定申请人与被申请人之间存在劳动关系。再次，被申请人虽主张系申请人于2022年7月31日因工作成果比较差及个人选择而自行提出离职，但未提交证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，且从申请人与微信昵称“中和法务行政人员”的微信聊天记录可知，聊天内容有涉及申请人2022年8月推广业绩提成，“每日数据”微信工作群中申请人8月21日仍在发送工作数据文件，此与被申请人所主张亦不相符，故本委对其该主张不予采纳。最后，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条以及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条的规定，被申请人对申请人的入职时间及劳动关系存续情况负有举证责任，现被申请人未能提供职工名册等证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于其2022年3月6日入职及最后工作日为2022年9月1日之主张。又申请人虽主张自2022年9月2日起未再向被申请人发送工作

数据系因被申请人告知账号暂停，但未提供证据予以证明，应承担举证不能的不利后果。鉴于申请人自2022年9月2日起未再向被申请人提供劳动，而被申请人亦无充分证据证实其单位自当日起有切实履行基于双方劳动关系的权利义务，故在双方当事人均无法有效证明劳动关系解除原因的情况下，根据公平合理原则，应视为被申请人提出且经双方协商一致自2022年9月2日起解除劳动关系。综上，本委认定申、被双方自2022年3月6日至2022年9月1日期间存在劳动关系。

二、关于解除劳动关系的经济补偿问题。申请人主张被申请人于2022年9月7日将其踢出群聊而被辞退，其离职前月平均工资为5604.85元。被申请人主张申请人离职前的月平均工资为5594.9元。本委认为，申请人主张其于2022年9月7日被踢出群聊而被辞退，但如前所述，本委已认定双方劳动关系于2022年9月2日解除，对于发生在解除劳动关系之后的行为，不具有溯及既往的效力，无法作为认定此前劳动关系解除的依据。鉴于被申请人在本案中亦未能举证证明申请人2022年9月2日离职事由，故在双方当事人均无法有效证明劳动关系解除原因的情况下，根据公平合理原则，本委推定双方劳动关系的解除，系被申请人主动行使解除权，且经双方协商一致而实现。又申、被双方对申请人离职前的月平均工资存有争议，被申请人对支付申请人的工资情况负举证责任，现被申请人未能履行举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关

于其离职前月平均工资标准的主张。依前述本委对双方解除劳动关系之认定情况，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 2802.43 元（ 5604.85×0.5 个月）。

三、关于 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 9 月 8 日工资问题。申请人主张其全年无休，其 2022 年 9 月工资为 4500 元，被申请人未支付其 2022 年 9 月工资。被申请人主张自 2022 年 5 月起申请人月工资为 4500 元，申请人 2022 年 9 月未向其单位提供劳动，不应支付申请人工资。本委认为，申请人虽主张其全年无休工作，但从申请人提交的与黄某某微信聊天记录可以看出被申请人每月实际按照月休 4 天核算工资，而申请人未有证据证明其在职期间有对被申请人每月所发放工资提出异议，说明其系对工资核算方式及核算结果持认同态度，故本委对申请人该主张不予采纳，进而认定申请人实际执行月休 4 天的工作制。又根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任，由于被申请人未能举证证实其单位已依法足额支付申请人在职期间工资，被申请人应承担举证不能的不利后果。如前所述，本委已认定双方劳动关系存续至 2022 年 9 月 1 日，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年 9 月 1 日工资 151.26 元（ $4500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)$ ）

×1天)。申请人要求被申请人支付其2022年9月2日至2022年9月8日工资，没有事实和法律依据，本委不予支持。

四、关于2022年3月6日至2022年9月8日期间未签订劳动合同的二倍工资问题。经查，申请人与被申请人未签订书面劳动合同。申请人主张其2022年8月实发工资为底薪4333.33元、提成746元，双方没有签订书面劳动合同，被申请人应支付其2022年3月6日至2022年9月8日期间未签订劳动合同的二倍工资。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任，由于被申请人未能举证证明申请人2022年8月实发工资，被申请人应承担举证不能的不利后果。被申请人虽对申请人所主张的该月工资实发数额不予确认，但未提交证据予以反驳，且经被申请人确认真实性的申请人与微信昵称“中和法务行政人员”的微信聊天记录中所涉及申请人2022年8月推广业绩提成金额与案外人该月所发放的提成金额相吻合，故本委对申请人关于其2022年8月实发工资为底薪4333.33元及提成746元之主张予以采纳。如前所述，本委已认定双方2022年3月6日至2022年9月1日存在劳动关系，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条的规定，被申请人应支付申请人2022年4月6日至2022年9月1日期间未签订劳动合同的二倍工资差额27206.47元 $((4999.1\text{元}+815\text{元})\div30\text{天}\times25\text{天}+4490.55\text{元}+1271.6\text{元}+4476.85\text{元}+1240\text{元}+4477.8\text{元}+1174\text{元}+4333.33$

元+746 元+151.26 元)。申请人要求被申请人支付其 2022 年 3 月 6 日至 2022 年 4 月 5 日及 2022 年 9 月 2 日至 2022 年 9 月 8 日期间未签订劳动合同的二倍工资差额,没有事实和法律依据,本委不予支持。

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》第七条、第十条、第三十六条、第四十六条、第四十七条、第八十二条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条,《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条,参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12 号)之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 3 月 6 日至 2022 年 9 月 1 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 4 月 6 日至 2022 年 9 月 1 日期间未签订劳动合同的二倍工资差额 27206.47 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 2022 年 9 月 1 日工资 151.26 元;

四、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 2802.43 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 宋 静

二〇二三年四月七日

书 记 员 林婉婷