

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〕1489号

申请人：张潇月，女，汉族，1998年11月23日出生，住址：湖北省广水市。

委托代理人：孙连平，男，广东劲戈律师事务所律师。

被申请人：广州三千粟商贸有限公司，住所：广州市海珠区琶洲蟠龙新街5号2306房。

法定代表人：张志明，该单位总经理。

委托代理人：丁敏中，女，广东华商律师事务所律师。

申请人张潇月与被申请人广州三千粟商贸有限公司关于工资、双倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张潇月及其委托代理人孙连平和被申请人的委托代理人丁敏中到庭参加庭审。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2月13日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人为申请人出具解除劳动合同的证明书；二、被申请人支付申请人2023年1月3日至1月7日的工资

1655.17 元及 25%额外的经济补偿金 413.79 元；三、被申请人支付申请人垫付的跨境物流费 50 元及用于直播间展示的垫付费用 16.36 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 9 日至 2023 年 1 月 7 日未签订书面劳动合同双倍工资 7034 元。

被申请人辩称：一、申请人与我单位仅存在劳务合同关系，不存在劳动合同关系。我单位作为独立个体，由案外人周某某组建团队合作直播项目，我单位负责出资，周某某组建团队负责直播运营，申请人为周某某的团队成員，我单位与该团队以项目结果为导向，未有任何层级领导，更未制定劳动管理制度，双方法律地位平等，双方不具备从属性，我单位与申请人仅存在合作关系和劳务合同关系。二、申请人与我单位已就双方合作终止事宜达成一致意见，申请人要求二倍工资的主张无事实及法律依据。申请人于 2022 年 12 月 31 日通过微信向我单位表达双方不存在任何劳务或者其他纠纷的内容，证明双方已就 2022 年 11 月、12 月期间的法律关系认定及协商一致，申请人明确知悉双方为合作关系及劳务关系，且双方不存在任何争议与纠纷。退一万步讲，即使认定双方存在劳动合同关系，从该微信内容也表明双方法律关系已解除，包含未签订劳动合同方面的争议也已协商解决，申请人要求双倍工资没有事实与法律依据。三、双方仅存在劳务合同关系，申请人未有证据证明其提供了 5 个工作日的劳务，我单位无需支付任何劳务费、经济补偿及出具解除劳动合同证明书。另，申请人要求的垫付物流

费及展示费，不属于仲裁处理范围，申请人的该两项请求应予以驳回。综上，双方仅为劳务关系，且已就已发生的法律关系协商一致，不存在任何争议。申请人的仲裁请求无任何事实及法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。申请人主张其由周某某介绍到被申请人处，周某某表明其在被申请人处有决策权，当时并没有正式面试，只是简单的碰头，即口头通知其上班，其于2022年11月9日入职被申请人，从事电商运营工作，由周某某及司马某某为其安排工作及进行管理，工资由司马某某支付，2022年12月及之前其上白班，从2023年1月起开始上夜班，从2023年1月起周某某已不再留在公司，仅由司马某某对其进行管理，其最后工作至2023年1月7日。申请人举证了微信群聊记录、微信聊天记录，其中群聊记录涉及时间为2022年11月至12月，群名为“三千粟-福保-工作群”，群成员包含周某某、司马某某、申请人等，沟通内容包含产品信息、产品链接、图片、工作时间等内容；部分微信聊天记录显示的名称为“司马某某”，涉及时间为2023年1月，沟通内容是“司马某某”与申请人沟通登陆店铺、物流系统、补货等。被申请人对申请人前述证据予以确认，确认司马某某是其单位负责人。被申请人还主张其单位与周某某之间为合作关系，双方系以完成项目为导向，由周某

某负责直播运营，其单位对项目有一定的预算，由周某某自行洽谈待遇标准，由其单位每月支付费用，劳务费按个人支付，周某某也可以获得自己的劳务费，申请人是周某某团队的人员，申请人与被申请人不存在劳动关系，周某某与被申请人的合作于2022年12月31日终止，此后申请人想继续与其单位合作，司马某某初步答应了大家的合作，但后续申请人与其团队的人员不合，向司马某某表示终止合作，当时司马某某同意支付申请人2023年1月份4天的劳务费，但发现因申请人的过错而导致店铺被罚款，申请人应承担其法律责任，故不再同意支付申请人劳务费。被申请人举证了《合作及股份转让协议》、微信聊天记录，其中协议书的双方当事人为被申请人和周某某，约定被申请人将其持有的30%股权转让给周某某，周某某无需支付金额，周某某只需出具自身相应的技术与资源进入被申请人，周某某保证将技术及团队带入公司并且尽快开展业务等内容；微信聊天记录显示申请人在2022年12月31日向司马某某发送了“本人张潇月 身份证号.....已收到11月12月(以到账为准)费用，现与广州三千粟商贸有限公司合作的相关费用均已结清，不存在任何劳务或者其他纠纷。特此证明”的内容，司马某某在1月7日发语音给申请人，部分语音转文字的内容为“然后我也把这几天的工资算好，了结给你，你这个你放心”等，申请人于当天回复有“现在尘埃落定对我来说不一定是件坏事，希望你找到合适的人接着把业务做起来吧”等内容，1月27日

申请人向司马某某发送了“晴姐，你回国了吗？方便结款吗？我核对了总共上了4天的班”的内容；在此后，双方就2023年1月工资或劳务费的结算进行沟通，司马某某以申请人所上链接出现违规遭罚款为由拒绝支付申请人劳务费，申请人回复称“在没有停止合作的时候周他们都在的时候你们让我上的”等内容予以解释。申请人确认被申请人上述举证，并称申请人并不清楚劳动关系和劳务关系的区别，亦不知道周某某与被申请人之间的合作。本委认为，按常理，劳动者在履行劳动关系过程中一般不会向用人单位提及合作或作出类似双方为合作关系的表述。然本案申请人在其工作过程中或结束双方关系后不只一次向被申请人的负责人提及“合作”的内容，在被申请人提及双方系基于合作关系或周某某的合作关系而发生的用工时，申请人并没有反驳，此明显与一般劳动关系履行过程双方应沟通的内容不符，故此可以证明申请人清楚其当时系基于某一特定的合作关系而履行其职责，而申请人在2022年12月31日明确表示合作期间的费用已结清，并且不存在其他纠纷，此与被申请人主张其单位与周某某合作结束的时间吻合，故此，本委认为申请人与被申请人在2022年12月31日及之前系基于合作关系而履行双方之间的权责。另一方面，申请人在2023年1月起仍接受被申请人负责人的工作安排，向对方汇报工作，被申请人亦承诺支付对应报酬，此与《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定劳动关系成立的情形吻合，故本委认为申

请人与被申请人在 2023 年 1 月以实际履行的方式就劳动关系建立达成合意，现被申请人未主张申请人的最后工作日，故本委采纳申请人的主张，并据此确认申请人与被申请人在 2023 年 1 月 1 日至 1 月 7 日存在劳动关系。

二、关于工资及 25% 额外经济补偿问题。双方确认申请人 2022 年 11 月、12 月的劳务费标准为 6500 元/月。申请人主张其 2023 年 1 月工资标准为 7200 元，包含通勤补贴 200 元，被申请人应支付其 2023 年 1 月 5 个工作日的工资。本委认为，由上文可知，双方对 2023 年 1 月应发工资结算进行过沟通，双方亦已确认当月应发工资天数为 4 天，故本委对申请人关于应结算 5 个工作日工资的主张不予采纳。由于申请人与被申请人均未能举证证明双方就 2023 年 1 月的工资标准进行过重新约定，故本委结合前期申请人已领取的报酬情况，酌情认定双方仍以原待遇履行。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 2023 年 1 月工资 1195.4 元（6500 元 ÷ 21.75 天 × 4 天）。因申请人未提供劳动行政部门责令被申请人限期支付劳动报酬的限期整改指令书和被申请人逾期未履行该指令书的证据，故其要求被申请人支付 25% 额外经济补偿的请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于双倍工资问题。本委认为，如前所述，本委已认定申请人与被申请人在 2022 年 12 月 31 日前并不存在劳动关系，故申请人要求被申请人支付该期间未签订书面劳动合同双

倍工资的请求缺乏依据。又根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条的规定，被申请人与申请人有一个月的劳动合同签订协商期，在此期限内被申请人未与申请人签订劳动合同，并不违反法律规定。现申请人与被申请人的劳动关系存续期间并不超过一个月，即申请人不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定的可享有双倍工资的条件，故申请人要求被申请人支付其2023年1月1日至1月7日未签订书面劳动合同双倍工资的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

四、关于垫付物流费、展示费问题。申请人主张要发快递，但快递平台规定不预充值则无法使用，因司马某某身在国外当时处于午夜不便打扰对方，所以就预充值了50元快递费，被申请人让其登陆后台申请退还快递费余额，但因后台密码已改，其无法登陆操作，另外其还购置了一个首饰盒（16.36元）用于直播间展示，被申请人未报销其上述费用。另查，申请人提交经被申请人确认的微信聊天记录显示司马某某曾发语音内容给申请人，语音转文字的内容显示有“云图吉兔的用个人身份证的话都可以去付款，但是你就不用去充值，手机号先绑定你的小月，回来再更换好吗，每一次的发货，然后每一次的发货在群里告诉我，然后我来，或者说你直接给我一个二维码，我扫码”“另外还有你的物流费物流费，我问了一下，你是可以直接退回的，因为不用这个物流了，你就可以直接退回，然后首饰盒我不知道具体是多少，然后我也不知道你买的是什么，麻

烦你把截图给我”等内容。本委认为，由微信内容可知，被申请人曾告知申请人不用充值，并告知了申请人若寄快递可采用的付款方式，而申请人亦自认其该充值行为并没有事先告知被申请人或已经得被申请人同意，另，申请人虽称其无法退回该物流费，但其无证据证明；此外，被申请人否认其单位有要求申请人采购首饰盒，而申请人没有证据证明其系基于被申请人的要求或授权采购该物件，亦无证据证明该物件系用于其工作或被申请人业务，故此，本委对申请人要求被申请人支付其垫付费用的请求不予支持。

五、关于出具解除劳动合同证明书问题。申请人要求被申请人出具解除劳动合同证明书。本委认为，本案无证据证明被申请人已为申请人出具解除劳动合同的证明或离职证明，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动合同的证明。

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、第五十条、第八十二条、第八十五条，《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》第二十四条，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，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2023年1月工资1195.4元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动合同的证明；

三、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 梁炜珊

二〇二三年四月二十四日

书 记 员 杜卓霖