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〕1022号

申请人：杨泽荣，男，汉族，1988年10月16日出生，住址：广东省茂名市茂南区。

被申请人：广州晟天信息咨询有限公司，住所：广州市海珠区江南大道中路180号1002室。

法定代表人：耿百杭，该单位总经理。

申请人杨泽荣与被申请人广州晟天信息咨询有限公司关于工资、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。申请人杨泽荣和被申请人的法定代表人耿百杭到庭参加诉讼。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13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2022年10月24日至2022年11月30日工资4450元；二、被申请人支付申请人2022年10月27日至2022年11月10日平时加班费580元；三、被申请人支付申请人结业补偿金1750元；四、被申请人支付申请人

2022年10月24日至2022年11月30日没有签订劳动合同双倍工资10060元。

被申请人辩称：我单位与申请人不存在劳动关系，理由如下：一、申请人在2022年10月20日在我单位面试不合格，不予录用，经申请人再三请求，双方约定申请人从10月24日开始在我单位学习体验5天再决定是否录用，期间没有工资。5天后我单位仍认为申请人不符合岗位要求，分别在10月29日和10月31日与申请人面谈，让其另找工作，但申请人多次请求我单位给予其学习机会，故我单位提出给予申请人免费学习平台，申请人若能做出业绩则发放相应业务提成，并特别强调若申请人不同意该方案就不用再来我单位，申请人没有提出任何异议。我单位的员工都有签订劳动合同，上班要打卡，但我单位对申请人没有考勤要求。二、2022年10月24日至11月24日申请人在我单位学习11天，其中11月1日至11月4日、11月16日至11月18日没有来，11月6日至11月15日、11月23日、11月24日因疫情休息，11月20日我单位例休，11月25日我单位受疫情打击暂时停业，11月30日通知申请人因场地退租无法继续提供申请人学习场地，不用再过来。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于2022年10月24日入职被申请人处任电销客服，约定底薪3500元/月，另有提成。

被申请人确认其单位电销客服岗位底薪为 3500 元/月，但主张申请人在其单位属于学习性质，没有底薪。申请人确认其在被申请人处上班约 10 至 12 天，其中有几天因咳嗽被要求回家休息，有几天因疫情封锁无法上班。经查，申请人从事工作是按照被申请人提供的客户电话联系客户贷款。被申请人于 2022 年 11 月 29 日晚通知申请人其单位结业。被申请人提交、经申请人确认的微信记录显示，被申请人在 2022 年 11 月 6 日向申请人发送了疫情防控通知并询问申请人次日能否上班，申请人回复其担心公共交通停运，被申请人表示不能上班的需补请假条。本委认为，对于用工性质的争议。劳动关系的本质在于其从属性，是否具备从属特征系判断劳动关系的重要因素。申请人提供的劳动是被申请人业务的组成部分，虽被申请人抗辩其单位对申请人没有考勤要求，但上述查明的微信记录佐证了申请人在提供劳动过程中须受被申请人的管理和约束，双方具有一定程度的管理与被管理的人身隶属性。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条和参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定，本委认定双方存在劳动关系。对于工资支付争议。双方对申请人所属岗位月工资标准为 3500 元，被申请人应按该工资标准支付申请人工资，同时根据《广东省工资支付条例》第二十五条、第三十九条的规定，被申请人因疫情防控原因安排申请人停工，在第一个工资支付周期内应按正常工作时间工资标准计发申请人工资，申请人因个人原

因未上班的，被申请人无需支付工资。鉴于双方对申请人出勤天数的主张基本吻合，且申请人未能举证反驳被申请人关于申请人上班和休假情况的主张，故本委采纳被申请人的主张并认定申请人2022年11月1日至11月4日、11月16日至11月18日共7天基于个人原因未提供劳动。经计算，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10月24日至2022年11月29日的工资3360元（3500元×0.96个月）。申请人要求被申请人支付2022年11月30日的工资，缺乏事实依据，本委不予支持。

二、关于加班工资问题。申请人主张其每天工作10小时，每天加班1-2小时，要求被申请人支付加班费，被申请人主张其单位上班时间9时至20时，含3小时休息时间，不确认申请人有加班。本委认为，加班并非单纯的时间经过，而是需要以特定的工作作为内容支撑，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）》第四十二条的规定，申请人对加班事实的存在负有初步举证责任，鉴于申请人未能举证证明其存在因被申请人分配工作任务致使其延长工作时间，故申请人关于加班的主张缺乏依据。且考虑申请人的工作性质和工作内容所对应的劳动强度不大，申请人一直按被申请人的安排上班，由此表明，其基于对被申请人及其自身情况，比如对个人劳动价值、对劳动力市场供求关系以及对行业和岗位工资支付的行规管理等主客观综合因素的考虑，是认可双方约定工

时制下的工资标准的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取对应劳动报酬行为的认知常理以及意思自治原则。因此，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

三、关于结业补偿金问题。据本案上述查明情况，被申请人以停业为由通知申请人不用再上班，申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿有理，本委予以支持。根据《中华人民共和国劳动合同法》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 1365.85 元（3360 元 ÷ 1.23 个月 × 0.5 个月）。

四、关于未签订劳动合同双倍工资问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，申请人要求被申请人支付 2022 年 10 月 24 日至 2022 年 11 月 23 日没有签订劳动合同双倍工资的请求，缺乏法律依据。申请人 2022 年 11 月 24 日至 2022 年 11 月 29 日处于停工期间，鉴于双倍工资中加倍支付的工资具有惩罚性质，受新冠疫情影响延迟复工期间，属不可抗力，存在劳资双方无法行使签订劳动合同权利义务的客观情形，而且用人单位在承受疫情带来的经济性冲击的同时仍需承担员工在疫情期间的待遇发放，从平衡劳资双方的根本利益以及构建和谐劳动关系角度考量，受疫情影响未能正常复工期间可不作加倍支付的惩罚性处理，期间工资待遇不纳入双倍工资计算范畴。因此，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

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，《广东省工资支付条例》第二十五条、第三十九条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条，《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、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10月24日至2022年11月29日的工资3360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解除劳动关系的经济补偿1365.85元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 吴紫莉

二〇二三年四月二十四日

书 记 员 张秀玲