

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〕1494号

申请人：安周琳，女，汉族，1998年10月21日出生，住址：广东省肇庆市端州区。

委托代理人：陈丹琦，女，北京市隆安（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州市斯泊优乐文化服务有限公司，住所：广州市海珠区江燕路南景街38号2层自编225房。

法定代表人：谢瑜，该单位总经理。

委托代理人：刘宇里，男，该单位员工。

委托代理人：刘丽梅，女，该单位员工。

申请人安周琳与被申请人广州市斯泊优乐文化服务有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人安周琳及其委托代理人陈丹琦和被申请人的委托代理人刘宇里到庭参加诉讼。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2月8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1日至2022年10月21日工资3893.8元；二、被申请人支付申请人2021年11月8日至2022年10月21日未签订劳动合同双倍工资差额41710.2元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿3791.84元。

被申请人辩称：一、我单位所处的行业与学校放学有关，申请人担任我单位托管中心的兼职晚托作业辅导老师，申请人每天工作时间未超过4小时，每周工作时间累计未超过24小时，我单位按照申请人的工作时长支付相应的工资报酬，并按照其当月负责管理的学生人数、年纪、管理天数等给予相应的晚辅提成。2022年2月之后由于申请人多次表示因其不是正式员工，要另外买社保，希望我单位给予一定社保补贴，故我单位每月向申请人支付了300元的社保补贴；二、申请人2022年10月1日至2022年10月21日的工资为1840元、晚辅提成为399.4元、补贴为156.8元，合计2396.2元，并非申请人所要求的3893.8元；三、我单位一直规范用工，所有的正式员工均签订了劳动合同，申请人到我单位兼职时，我单位曾要求与其签订劳动合同，但其一直以各种理由拖延，且根据相关规定，非全日制用工双方当事人可以订立口头协议，故其以未签劳动合同为由要求我单位支付双倍工资没有事实依据；四、我单位从未辞退申请人，申请人认为我单位要求过高，在未知会我单位的前提下自行离职，其以我单位非法解除劳动关系为由要求支付

经济补偿毫无依据，且根据相关规定，非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工，不需支付经济补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于二倍工资问题。申请人于2021年11月8日入职被申请人处，岗位为托管老师，每月15日由谢瑜通过微信转账发放上月工资，被申请人主张申请人在职期间每天工作时间未超过4小时，每周工作时间累计未超过24小时，故其单位与申请人建立的系非全日制用工关系，无需签订书面劳动合同。被申请人向本委提交了如下证据拟证明其单位上述主张：1.考勤表，显示申请人2021年11月至2022年10月的工资考勤情况，出勤时长在35小时至88小时之间浮动；2.收入明细表，显示申请人2021年11月至2022年10月的到岗天数、实发工资等内容。申请人对考勤表及收入明细表中的“工作标准及尚应补发”项目不予认可，表示其从来没有收到过考勤表，且表中记载的时间也与其实际上班時間不一致，其与被申请人建立的并非非全日制用工关系。另查，申请人2022年2月至2022年9月工资发放情况依次为4010元、4040元、3698.2元、4040元、4110元、3992元、4099元、4810元。本委认为，本案双方存在劳动关系，现双方对申请人是否属于非全日制用工方式存有争议。根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条、第七十二条的规定，非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在

同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式；非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准，非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。本案中，被申请人虽提供了考勤表拟证明申请人每日工作不超过4小时，每周工作时间累计未超过24小时，但该考勤表亦无法有效反映申请人平均每周在岗时长未超过24小时，且申请人对该证据不予确认，被申请人亦未提供其他充分有效的证据对申请人工作时长加以证实。再结合申请人的工资结算方式和发放周期来看，用工形式也不符合法律规定的非全日制用工形式特征，因此，本委对被申请人主张双方属非全日制用工不予采纳。现被申请人未与申请人订立书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，申请人要求被申请人支付2021年11月8日至2021年12月7日未订立书面劳动合同的二倍工资，于法无据，本委不予支持。又，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人未能举证证明其要求被申请人支付2021年12月8日至2022年2月8日未订立书面劳动合同的二倍工资差额之权利主张存在仲裁时效中止或者中断之情形，故申请人要求被申请人支付其2021年12月8日至2022年2月8日未签订书面劳动合同的二倍工资差额的请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委亦不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第

八十二条之规定，被申请人应加倍支付申请人 2022 年 2 月 9 日至 2022 年 10 月 21 日期间未订立书面劳动合同的工资 34175.7 元（4010 元 × 0.71 个月 + 4040 元 + 3698.2 元 + 4040 元 + 4110 元 + 3992 元 + 4099 元 + 4810 元 + 2539.4 元）。

二、关于工资问题。申请人主张其每周工作 5 天，每天早上 10 时 30 分到岗，需要等学生写完作业才能下班，下班时间不固定；2021 年 11 月为试用期，底薪为 3300 元，没有提成，2021 年 12 月至 2022 年 1 月底薪调整为 2500 元/月、2022 年 2 月至 2022 年 7 月底薪调整为 3000 元/月、2022 年 8 月起底薪调整为 3500 元/月，另有辅导提成，2022 年 2 月起另加发 300 元/月的社保补贴。经查，被申请人提供了收入明细表拟证明申请人在职期间工资支付情况，该表中显示申请人 2021 年 11 月至 2022 年 10 月的工作标准、工作时长、到岗天数、工资、晚辅提成、社保补贴、实发工资等情况，其中 2022 年 10 月工资为 1840 元、晚辅提成为 399.4 元、社保补贴为 156.8 元。申请人对收入明细表中的“工作标准”项目以及被申请人核算的 2022 年 10 月工资情况不予认可，对其余项目均予以确认。另查，申请人提交经被申请人确认的申请人与被申请人法定代表人谢瑜的电话录音有如下内容：谢瑜告知申请人无需根据《被迫解除劳动合同关系通知书》载明的内容工作至 2022 年 10 月 21 日，工作到 2022 年 10 月 20 日即可，工资会结算至 2022 年 10 月 21 日，双方约定的社保补贴标准为 300 元/月。本委认为，被申请人作

为负有用工管理责任的用人单位已经就申请人的工资、出勤等情况向本委提交证据予以证明，申请人对被申请人核算的 2022 年 10 月工资情况不予认可，但未向本委提供相反证据予以反驳，亦未向本委提供相关证据证实其关于工资构成情况的主张，申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人的该主张不予采纳，对被申请人主张的申请人 2022 年 10 月工资、晚辅提成的情况予以采纳。又，被申请人未举证证明其单位与申请人约定的社保补贴可以折算，故被申请人应依约定按照 300 元/月的标准向申请人支付 2022 年 10 月的社保补贴。综上，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 10 月 1 日至 2022 年 10 月 21 日工资 2539.4 元（1840 元+399.4 元+300 元）。

三、关于经济补偿问题。申请人于 2022 年 10 月 20 日向被申请人发送了《被迫解除劳动关系通知书》，该通知书中载明申请人系以被申请人未与其订立书面劳动合同及未缴纳社会保险为由提出解除劳动关系。被申请人对此不予认可，称其单位与申请人建立的系非全日制用工关系，且其单位亦未收到申请人的《被迫解除劳动关系通知书》。另查，申请人 2021 年 11 月至 2022 年 1 月工资发放情况依次为：2430 元、3240 元、3300 元。被申请人未为申请人缴纳社会保险；申请人提交的经被申请人确认的与微信名为“斯泊优乐月月老师***，下称月月老师”的微信聊天记录显示，对方在收到申请人发送的《被迫解除劳

动关系通知书》后明确表示“收到了”，被申请人确认该微信号持有人系其单位员工，且偶尔兼任其单位的管理工作。本委认为，申请人向被申请人发送《被迫解除劳动关系通知书》有微信记录为证，现被申请人主张无收到该通知书，但未提供证据予以反驳，故本委对被申请人该主张不予采纳。被申请人收到申请人的《被迫解除劳动关系通知书》，即劳动关系解除权已经形成，该通知书应作为认定申请人解除事由的依据，鉴于被申请人确未为申请人参加社保，故申请人解除与被申请人劳动关系的理由符合《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 3480.77 元（2430 元+3240 元+3300 元+4010 元+4040 元+3698.2 元+4040 元+4110 元+3992 元+4099 元+4810 元）÷12 个月×1 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、第六十八条、第七十二条、第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条之规定，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 1 日至 2022 年 10 月 21 日工资 2539.4 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 2022 年 2 月 9 日至 2022 年 10 月 21 日期间未订立书面劳动合同的工资 34175.7 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 3480.77 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 李 文 舒

二〇二三年四月二十六日

书 记 员 关 海 健