

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〕2165 号

申请人：谢彩莹，女，汉族，1998 年 10 月 21 日出生，住址：广州市从化区。

被申请人：广州韩薇服饰有限公司，住所：广州市海珠区石岗路侯王庙街 3 号 3 号楼 6,7 层自编 606 房。

法定代表人：朱远航，该单位董事长。

委托代理人：陈文桔，女，该单位员工。

申请人谢彩莹与被申请人广州韩薇服饰有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人谢彩莹和被申请人的委托代理人陈文桔到庭参加庭审。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 27 日向本委申请仲裁，于 2023 年 4 月 21 日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人 2022 年 3 月 19 日至 2023 年 3 月 25 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 19

日至 2023 年 3 月 25 日未签订劳动合同双倍工资 20530.53 元；三、被申请人支付申请人经济赔偿金 10265.26 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 15 日至 2023 年 1 月 15 日工资 19857.48 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日工资 10000 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人不存在劳动关系，根据我单位与申请人签订的《主播劳务协议》可知，我单位与申请人之间属于劳务关系，该协议是申请人自愿签订的，是申请人的真实意思表示，且我单位与申请人之间并不存在管理与被管理、指挥与被指挥的隶属关系，我单位的大部分规章制度并不适用于申请人；二、即使最终认定双方存在劳动关系，但根据双方签订的《主播劳务协议》内容可以看出，协议对合同期限、工作内容、报酬等劳动合同必备条款进行了明确约定，该协议已经具备了劳动合同的基本特征，可视为双方实际上签订的书面劳动合同，故我单位无需向申请人支付未签劳动合同的二倍工资差额；三、申请人于 2023 年 3 月 25 日自行离职，我单位无需向其支付违法解除劳动合同赔偿金或经济补偿金；四、2022 年 11 月海珠区疫情严重，申请人属于居家办公状态，我单位已经按照《主播劳务协议》支付相应的劳务报酬；五、由于申请人就双方关系的认定产生争议并申请仲裁，故我单位暂缓向申请人支付 2023 年 3 月的劳务报酬，不存在恶意拖欠的情形。综上，请仲裁委依法驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、二倍工资问题。申请人于2022年3月19日到被申请人处工作，双方于当日签订了期限自2022年3月19日起至2023年3月18日止的《主播劳务协议》，该协议约定申请人为被申请人提供主播服务，工作内容为在网络平台（包括但不限于淘宝、抖音、快手等）通过直播的形式，售卖被申请人的服装产品或其他指定的产品，考核期90天，考核期内的报酬为7500元/月+提成1%（个人销售额-退货退款金额-推广费） $\times$ 1%，考核期后报酬调整为8000元/月+提成1%（个人销售额-退货退款金额-推广费） $\times$ 1%，每月15日发放上月报酬，被申请人安排行政人事部门对申请人进行培训及考核，被申请人直播业务部门负责指导及监督申请人开展日常直播业务，申请人于2023年3月25日离职。另查，申请人需要根据被申请人的排班在被申请人的注册地址进行直播工作，每次直播时间为6小时；被申请人的经营范围为服装批发、服装零售、商品批发贸易、商品零售贸易等。本委认为，劳动关系是双方当事人通过合意由劳动者一方提供劳动、用人单位一方给付报酬所形成的具有经济、人身从属性的权利义务关系。首先，从管理方式上看，从双方签订的《主播劳务协议》可以看出，被申请人对申请人的直播工作进行平台、内容等各类安排，同时也有权利对申请人的日常直播业务进行指导及监督。结合协议

履行过程中申请人还需要根据被申请人的安排上下班，可以反映出被申请人对申请人实施了劳动法意义上的管理行为。其次，从《主播劳务协议》来看，申请人的主要收入来源于被申请人每月支付的固定报酬以及根据每月直播收益情况发放的提成。综上，虽双方签订的协议名为劳务协议，但申请人实际为被申请人提供劳动过程中，受被申请人监督和管理，其从事的工作亦属于被申请人业务范围组成部分，被申请人向申请人提供了基本劳动条件，并且按月向申请人支付报酬，双方形成的关系符合劳动关系的法律特征，结合申、被双方对用工起止时间无异议，故本委对申请人要求确认与被申请人 2022 年 3 月 19 日至 2023 年 3 月 25 日期间存在劳动关系的仲裁请求，予以支持。另，双方签订的《主播劳务协议》明确约定了用工主体、合同期限、报酬标准等内容，已经具备劳动合同的必备要件，实现了书面劳动合同的功能，故本委对申请人要求被申请人支付未签劳动合同二倍工资的请求，不予支持。

二、关于工资问题。庭审中，申请人表示第四项及第五项仲裁请求具体是指底薪的差额，未将提成计算在内。被申请人确认自 2022 年 6 月起按照 7500 元/月的标准发放申请人的底薪。另查，被申请人已于 2023 年 4 月 27 日支付申请人 2023 年 3 月报酬 8518.41 元。本委认为，结合本委上述查明之事实和证据可知，申请人考核期为 90 天，考核期满后底薪调整为 8000 元/月，被申请人应自 2022 年 6 月 19 日起按照 8000 元/月为标

准核发申请人的底薪，故根据《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月至2023年1月工资差额1000元 $[(8000\text{元}-7500\text{元}) \times 2\text{个月}]$ 。另，被申请人已支付申请人2023年3月报酬8518.41元，该数额已高于申请人的应发底薪，故申请人要求被申请人支付2023年3月工资的仲裁请求，本委不予支持。

三、关于赔偿金问题。经查，申请人于2023年3月6日向被申请人提出离职，并填写了《员工离职申请表》，该表载明的离职理由为“与公司发展方向不一致”。庭审中，申请人主张其实际上系因被申请人未为其缴纳社保以及配备助理而提出离职。本委认为，本案并无证据证明申请人曾经以被申请人未为其缴纳社保为由而提出离职，且《员工离职申请表》中载明的离职原因亦不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应向劳动者支付经济补偿的情形之一，故申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

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》第十七条、第三十八条、第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 3 月 19 日至 2023 年 3 月 25 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 12 月至 2023 年 1 月工资差额 1000 元；

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 李文舒

二〇二三年五月三十一日

书 记 员 成霖青