

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〕4625 号

申请人：方俊威，男，汉族，1986 年 8 月 13 日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：燃动（广州）传媒有限责任公司，住所：广州市海珠区南洲路 1331 号 226 房自编 A232-7 室。

法定代表人：盖学良。

委托代理人：吴均燕，女，该单位员工。

申请人方俊威与被申请人燃动（广州）传媒有限责任公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人方俊威和被申请人的委托代理人吴均燕到庭参加庭审。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 9 月 8 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 2023 年 7 月 17 日至 2023 年 9 月 4 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 9 月 4 日工资 14732 元；三、被申请人支付申请

人违法解除劳动关系赔偿金 6500 元；四、被申请人支付申请人代通知金 13000 元。

被申请人辩称：我单位与申请人无劳动关系，申请人系基于与案外公司广州市德鸿行房地产代理有限公司合作，被安排至我单位工作场所完成自身工作，且申请人的工资亦非我单位发放，而系由广东方胜人力资源有限公司发放，故申请人与我单位不存在劳动关系。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其系通过被申请人法定代表人盖学良面试后，于 2023 年 7 月 17 日入职被申请人处，任运营岗位，每周工作 6 天，无需打卡考勤，工作地点为被申请人的办公地点，其负责运营被申请人的抖音账户，日常工作均由盖学良管理，而被申请人要求其与另外一家公司签署劳动合同，但并未交付一份劳动合同予其本人，故其不记得签署劳动合同的案外公司名称。申请人提供其与被申请人法定代表人盖学良的微信聊天记录拟证明上述事实，该聊天记录显示，申请人提出求职意愿后，双方约定面试时间及协商工资标准等相关内容。被申请人确认上述微信聊天记录的真实性，但主张申请人系入职案外公司广州市德鸿行房地产代理有限公司，因其单位与广州市德鸿行房地产代理有限公司签订《新媒体代运营协议》，故广州市德鸿行房地产代理有限公司将申请人

派驻至其单位办公场所工作，申请人与其单位法定代表人盖学良存在工作对接，盖学良在申请人入职前与申请人进行沟通亦系为了日后的工作对接作准备，但盖学良并未告知申请人入职何单位，其单位亦未为申请人办理入职手续，且申请人的工资系由广东方胜人力资源有限公司发放。另，被申请人确认申请人的工作内容亦系其单位的主营业务。根据被申请人提供的《新媒体代运营协议》显示，甲方为广州市德鸿行房地产代理有限公司，乙方为被申请人，甲方委托乙方代运营其新媒体平台，甲方向乙方提供新媒体运营操作人员，落款处盖有两公司的合同专用章。经查，根据被申请人提供的《代发业务明细对账单》显示，广东方胜人力资源有限公司分别于2023年8月21日、2023年10月20日向申请人转账5970元、960元、10918.40元。申请人确认收到上述金额，但不知悉广东方胜人力资源有限公司为何向其发放工资。在庭审中，申、被双方均确认申请人最后工作至2023年9月4日。申请人主张系被申请人认为其不尊重盖学良及广州市德鸿行房地产代理有限公司的领导，故被申请人于2023年9月4日向其提出解除劳动关系。被申请人辩称因申请人提出使用虚假数据欺骗合作公司，其单位不认可申请人该提议，故其单位向广州市德鸿行房地产代理有限公司表示其单位不再接受申请人过来对接工作。本委认为，首先，劳动关系系以给付劳动力和支付劳动报酬作为对价内容的特殊法律关系，该法律关系强调劳资双方的用工合意，以及劳动关

系项下的基本权利义务要素，即劳动关系中具有管理与被管理的人身隶属性，以及支付和领取劳动报酬的财产性特征，其中人身隶属性系劳动关系的根本属性。在本案中，盖学良作为被申请人法定代表人为申请人面试及沟通工资等事宜，系被申请人存在欲与申请人建立劳动关系的意思表示的具体表现，此符合大众对面试应聘及招聘过程的理解范围，亦符合劳资双方在建立劳动关系前存在沟通直至达成合意的过程。被申请人虽主张其单位法定代表人盖学良与申请人进行入职前的沟通系因工作对接需要，但结合申请人与法定代表人盖学良微信聊天记录中载明的内容，该内容更符合用人单位对劳动者面试录用的沟通过程，此与被申请人所称仅系基于工作交接进行沟通的事实不符。据此，本委认为被申请人存在发出面试邀请及入职前沟通工资数额等事实，可表明双方确实存在欲建立劳动关系的主观意思表示。其次，被申请人虽提供其与案外公司广州市德鸿行房地产代理有限公司签订的《新媒体代运营协议》拟证明申请人非其单位的员工，但该协议内容并未体现申请人的信息。另，即便被申请人与广州市德鸿行房地产代理有限公司存在合作关系亦无法直接证明申请人与双方合作存在关联。加之，被申请人未提供其他证据对该项主张加以佐证，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委对其单位该项主张亦不予采信。再次，申请人作为劳动者无法决定用人单位使用何账户向其发放工资。且在现实生活中，不乏用人单位通过非自身账户代为

发放工资的情况，故在申请人对此不予确认且被申请人未提供其他证据加以佐证的情况下，工资发放凭证证明效力缺乏唯一性，无法得出双方必然存在劳动关系的唯一结论。再者，根据查明证据及查明事实显示，申请人在职期间均系受被申请人法定代表人盖学良的管理，申请人亦在被申请人的办公地点工作，申请人的工作内容亦系被申请人主营业务。由此表明，申请人与被申请人存在劳动关系中的管理及被管理的人身隶属性特征，申请人的工作内容系被申请人业务组成部分。因此，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，申请人与被申请人之间存在劳动关系具有高度可能性。综上所述，本委据此认定申请人与被申请人在2023年7月17日至2023年9月4日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人与其约定试用期工资为12000元/月，试用期一个月，转正工资为13000元/月，但被申请人未按照上述约定向其发放工资，故需支付其工资差额。申请人另主张其在2023年8月1日至2023年9月4日期间均为全勤。被申请人主张其单位在2023年9月2日因台风停工，故其单位未安排申请人上班。申请人确认2023年9月2日因台风未被安排前往被申请人处工作，及主张2023年9月3日系其每周例休日，故其在2023年9月3日当天休息。申请人提供其与“盖-”的微信聊天记录拟证明上述事实，该聊天记录载述的内容与申请人主张的内容相吻合。被申请人确认聊天记录

的真实性，但主张其单位不知悉申请人的工资标准，并主张合作公司告知其单位，申请人于2023年10月20日收到第一笔转账金额960元系2023年9月1日至2023年9月4日的工资，第二笔转账金额10918.40元系2023年8月1日至2023年8月31日期间的工资。在庭审中，申请人主张被申请人未为其缴纳社会保险费。被申请人代理人当庭表示不清楚社会保险费事宜。本委认为，首先，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对劳动者工资发放负有举证责任。据此，被申请人应承担对工资计算等待证事实的初步举证责任。在本案中，被申请人并未提供任何证据对申请人所主张的工资标准及提供的证据加以反驳。鉴于被申请人并无实际履行自身应尽之举证义务，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其单位对此应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于工资标准之主张。其次，根据《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。据此，被申请人应当按照正常工作时间支付申请人因台风导致其单位停工的当日工资。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2023年8月1日至2023年9月4日工资差额2291.6元 $[12000\text{元} \times 0.52\text{个月} + 13000\text{元} \times 0.48\text{个月} + 13000\text{元} \times 0.13\text{个月} - 960\text{元} - 10918.40\text{元}]$ 。

三、关于赔偿金问题。经查，申请人提供的其与被申请人代理人吴均燕录音显示，申请人告知对方其被告知因不尊重客户及老板被辞退，故其要求被申请人支付赔偿金、代通知金及补缴社会保险费及公积金；对方告知申请人会正常支付工资，但不会支付代通知金。被申请人确认上述录音系其单位代理人吴均燕与申请人的录音。本委认为，首先，根据申请人提供的录音可知，被申请人代理人吴均燕被告知申请人被辞退时，吴均燕并未否认及反驳。由此可知，双方劳动关系的解除系基于被申请人作出解除决定而成立。参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第四十四条之规定，因用人单位作出的解除劳动关系决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。因被申请人未能提供任何证据证明申请人被解除劳动关系之理由合理合法，故其单位需承担待证事实的举证不能的不利后果，遂本委认为被申请人现作出解除劳动关系之决定属于违反强制性规定，该决定应属违法。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金12480元 $[(12000\text{元} \times 0.52\text{个月} + 13000\text{元} \times 0.48\text{个月}) \times 0.5\text{个月} \times 2\text{倍}]$ 。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

四、关于代通知金问题。申请人主张因被申请人未提前一个月通知其解除双方劳动关系，故需支付其代通知金。本委认

为，依前所述，本委已认定被申请人存在违法解除与申请人劳动关系之情形，故双方劳动关系的解除事由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形。因此，申请人该项仲裁请求于法无据，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》第四十条、第四十七条、第八十七条，《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》第三十九条、第四十八条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 7 月 17 日至 2023 年 9 月 4 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 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 9 月 4 日工资差额 2291.6 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违法解除劳动关系赔偿金 6500 元；

四、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。

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年十月三十一日

书 记 员 刘轶博