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〕4310号

申请人：唐方梅，女，汉族，1991年6月19日出生，住址：四川省达州市达川区。

委托代理人：徐剑文，男，广东宏安信律师事务所律师。

委托代理人：杨旭，男，广东宏安信律师事务所律师。

被申请人：广州市永利荟桑拿沐足有限公司，住所：广州市海珠区南洲北路燕安二街2-238号二层。

法定代表人：谢澳，该单位执行董事。

委托代理人：何渊智，男，广东瑞科律师事务所律师。

委托代理人：邱文，男，广东瑞科律师事务所律师。

申请人唐方梅与被申请人广州市永利荟桑拿沐足有限公司关于工资、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。申请人唐方梅及其委托代理人徐剑文和被申请人的委托代理人邱文到庭参加庭审。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8月22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2023年5月27日至2023年8月1日未签订劳动合同的双倍工资差额38425元；二、被申请人支付申请人2023年7月21日至2023年7月31日工资6635元；三、被申请人向申请人出具离职证明；四、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系的经济补偿9606.25元；五、确认申请人与被申请人于2023年4月26日至2023年8月1日存在劳动关系。

被申请人辩称：我单位作为沐足服务行业平台公司，仅系提供场地、客户资源及品牌项目的运营协助，与挂靠平台上的沐足技师仅存在民事意义上的合作关系。我单位与申请人就短期临时的合作达成合意，申请人不受制度约束，无需打卡考勤，可根据自身情况提供服务时间、选择服务对象，我单位从未对申请人实行绩效考核管理，亦无要求申请人须完成固定业绩，申请人在制度管理上的人身隶属性弱；申请人不享有固定底薪，而系按提供的服务项目种类及标准结算提成，该结算方式不具备劳动报酬固定稳定的特征；双方合作时间亦较为松散，申请人曾于2023年6月21日离开我单位，而后又于2023年7月13日与我单位再次合作至2023年7月26日离开，劳务特征明显具有临时性，完全有别于劳动关系。此外，我单位曾提供登记表及劳务合作协议给申请人填写签署，但申请人以临时工及不想透露个人信息为由拒绝。即使认定双方存在劳动关系，在申请人上述离开期间双方无任何合作关系，亦不适用双倍工资

差额罚则，同时，该罚则仅适用自用工之日起满一个月后，双方第二次合作未签署合同未满一个月，也不适用该罚则。申请人2023年6月21日离开我单位，至2023年7月13日双方再次合作，期间未提供任何服务，亦不享有任何底薪，申请人并无举证证明6月21日至6月30日我单位有确认欠付具体数额的事实。综上，双方不存在劳动关系，我单位无需承担订立劳动合同、开具离职证明的义务，亦无需支付经济补偿。

本委查明事实及认定情况

经查，2023年4月28日至2023年6月20日、2023年7月13日至7月26日申请人在被申请人处从事沐足技师工作，通过个人计时卡启动平台计时，按服务项目类别、标准、上钟时数结算提成，没有保底，10天一结，没有办理入职手续，亦没有签署劳动合同或其他书面协议。

一、关于确认劳动关系及工资问题。申请人称其需要在被申请人处坐班，时间从20：00至次日6：00，月休3天，主张双方建立的系劳动关系，除上述从事技师工作的期间外，其2023年4月26日、4月27日在被申请人处进行了岗前培训，2023年6月21日至6月30日被调去营销部门接待客人并负责安排技师为客人上钟，该期间正常出勤，被申请人承诺转部门期间的报酬按底薪5000元/月+带客订钟提成计发，2023年6月30日后至7月13日前，该期间其系请假，虽未办理请假手续，但

有和谢总说过。被申请人否认对申请人进行岗前培训，亦不确认申请人请假，称其单位场所24小时营业，申请人可选择任何时间段提供技师服务，其单位亦不限制申请人为平台的其他沐足公司提供劳务，主张双方是合作关系，支付申请人的亦仅系合作分成，且双方曾于2023年6月21日终止合作，而后于2023年7月13日又再次合作，其单位有向申请人提供劳务合作协议，但申请人拒绝签署。根据申请人提供的微信聊天记录反映，6月23日申请人询问“谢总”是否底薪5000元加提成，“谢总”回复是的，7月1日“谢总”询问申请人为何不回信息，申请人回复赶着回清远，和其他人说了请几天假，“谢总”表示不管回哪里，都回个信息，其都不清楚申请人的想法；7月12日申请人向“胡总孩子№玩火”追讨10天营销工资，并表示谢总答应5000元底薪，“胡总孩子№玩火”则解释5000元是正常上班一个月的工资；7月28日申请人要求“胡总孩子№玩火”结算工资，“胡总孩子№玩火”让申请人到公司找其，申请人表示自己不在广州，回来上班工资是否可以日结，对方询问其何时能回来，申请人则表示其暂时无法回来。庭审中，申请人指出微信用户“谢总”是原店长谢澳，亦系被申请人的法定代表人，微信用户“胡总孩子№玩火”是新任店长胡某。被申请人不认可上述微信聊天记录，表示无法确定上述聊天对象之身份系其单位法定代表人谢澳及店长胡某，称即使聊天记录属实，从沟通内容亦可见申请人与其单位的人身隶属性极弱，申请人所谓

的“请假”既没有向谢总申请，亦没有谢总的任何审批，说明其单位未对申请人严格管理，申请人主张转营销部门享有底薪5000元，该情形亦无得到店长的确认。根据被申请人提供的微信聊天记录反映，6月9日相关人员询问申请人为何给老谢发信息说不做，申请人吐槽工作不忙，没钱赚，不如回家睡觉，7月1日相关人员询问申请人是否不想干，为何着急结工资，申请人回复“还干个屁”“拿了工资请长期”，7月26日申请人以需要回老家处理私事为由向“胡总”表示做到月底不做了。申请人不认可上述微信聊天记录，表示即使当时其回复了该名人员，亦仅是同事间的闲聊而非辞职，而其与胡总的聊天即使真实，亦系为了自身安全，担心对方阻挠自己离职，故而才未提出社保及拖欠工资的问题，且该聊天记录恰恰印证双方之间为劳动关系，否则其离职根本无需向对方提出申请。被申请人确认未发放申请人2023年7月13日至7月26日的提成6635元，以双方曾于2023年6月21日终止合作、于2023年7月13日重新合作为由主张不予发放申请人2023年6月21日至7月12日的报酬。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定，本案申、被双方符合法律、法规规定的主体资格，申请人从事被申请人安排的有报酬的劳动，所提供的劳动亦系被申请人的业务组成部分，从被申请人陈述申请人拒绝签署劳务合作合同来看，说明申请人并不认可其系基于双方开展合作关系

而为被申请人提供的劳动，亦即双方并无达成建立合作关系的合意。鉴于被申请人并无提供证据证明双方实际履行符合法律法规对合作关系的定义范畴，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委认定申、被双方之间存在劳动关系。关于劳动关系存续期间，综合微信聊天记录、报酬结算方式及用工手续办理等情况可见，申请人非以稳定、长期就业为目的向被申请人提供劳动，在间断提供劳动期间，申请人没有办理请假手续，没有向被申请人明确请假至何时，被申请人甚至无法确定申请人是否回来继续工作，故申请人主张 2023 年 6 月 30 日后至 7 月 13 日前，该未提供劳动期间为请假，本委不予采纳。鉴于该未提供劳动期间未经被申请人审批、期间长短由申请人自主确定且不享有报酬，未突显申、被双方之间的人身依附性及管理隶属性，故 2023 年 6 月 30 日后至 7 月 13 日前，该期间本委不予认定申、被双方劳动关系存续。关于 2023 年 6 月 21 日至 6 月 30 日报酬，被申请人没有提供证据证明双方于 2023 年 6 月 21 日终止合作，亦无提供证据反驳申请人在微信中追讨 10 天营销工资的沟通，以及无法合理解释 7 月 1 日相关人员在微信中询问申请人是否不愿意继续工作，故申请人主张 2023 年 6 月 21 日至 6 月 30 日期间其正常出勤、按底薪 5000 元/月计算，本委予以采纳。关于 2023 年 4 月 26 日、4 月 27 日，本案无证据显示该两天申请人被安排岗前培训，申请人主张双方劳动关系期间涵盖 2023 年 4 月 26 日、4 月 27 日，缺乏依据，本委不

予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，本委确认申请人与被申请人自2023年4月28日至2023年6月30日、2023年7月13日至2023年7月26日存在劳动关系。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6月21日至6月30日、7月13日至7月26日的工资共计8301.67元（5000元/月×⅓个月+6635元）。申请人请求确认2023年4月26日、4月27日、7月1日至7月12日、7月27日至8月1日与被申请人存在劳动关系并要求被申请人支付2023年7月27日至8月1日工资，本委则不予支持。

二、关于经济补偿问题。申请人依据其向被申请人发出的被迫解除劳动关系通知书主张经济补偿。根据申请人提供的投递记录显示，上述通知书于2023年8月15日通过中国邮政寄发，于2023年8月16日签收。本委认为，对于劳动者提出辞职的，应以劳动者当时实际辞职理由作为认定案件事实的依据。本案申、被双方劳动关系基于申请人辞职而于2023年7月26日解除，作为主动行使解除权的一方，申请人应对当时的辞职过程承担举证责任。从被迫解除劳动关系通知书的发出时间来看，距申请人实际离职时间已相隔半个月，由此可见，属于申请人的事后行为，故而该通知书本委不作为认定本案解除事实的依据，结合7月26日的微信聊天记录反映申请人在离开时亦非以《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形提

出辞职。因此，申请人请求经济补偿，本委不予支持。

三、关于双倍工资问题。经查，申请人2023年5月21日至5月31日报酬为6115元、6月1日至6月10日报酬为5760元、6月11日至6月20日报酬为4615元。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，被申请人应加倍支付申请人2023年5月28日至6月30日未订立书面劳动合同的工资14265.3元（6115元÷11天×4天+5760元+4615元+5000元/月×⅓个月）。申请人请求2023年5月27日、2023年7月1日至2023年8月1日未签订劳动合同的双倍工资差额，缺乏法律依据，本委则不予支持。

四、关于出具离职证明问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应按照《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向申请人出具解除劳动关系的证明。

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、第三十八条、第五十条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、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、确认申请人与被申请人自2023年4月28日至2023年6月30日、2023年7月13日至2023年7月26日存在劳动关系；

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6月21日至6月30日、7月13日至7月26日的工资8301.67元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人2023年5月28日至6月30日未订立书面劳动合同的工资14265.3元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《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向申请人出具解除劳动关系的证明；

五、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　苏　莉

二〇二三年十一月二日

书　记　员　叶　晨