

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〕5109 号

申请人：黄光洪，男，汉族，1971 年 2 月 9 日出生，住址：湖南省永兴县。

被申请人：广东裕龙置业发展有限公司，住所：广州市海珠区昌岗西路 1 号南边大院内（自编 2 号）。

法定代表人：李志全，该单位经理。

委托代理人：况达，男，国信信扬律师事务所律师。

申请人黄光洪与被申请人广东裕龙置业发展有限公司关于经济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。申请人黄光洪和被申请人的委托代理人况达到庭参加庭审。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 10 月 12 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 9 月工资 4200 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金 14700 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人签订的是劳务合同，

双方之间为劳务合同关系，不存在劳动合同关系，且申请人在多次收到我单位告知及时领取2023年9月劳务费用的通知而拒不领取的情况下，仍请求我单位支付该部分劳务费用明显违背诚信原则。二、双方签订的《劳务协议》期限已届满，我单位不存在任何违法解除协议的情形，申请人无权要求我单位支付任何补偿金。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2020年7月21日到被申请人处从事保安收费等工作，申请人按照被申请人的排班表上班，被申请人按月发放申请人报酬，并有备注为“工资”，申请人工作至2023年9月27日离职。申请人与被申请人签订的《劳务协议》约定协议期限自2022年7月16日至2023年7月15日，岗位为保安，劳务费用为4000元/月，申请人须遵守被申请人的各项规章制度等；申请人签署的《声明》中所打印的主文内容为申请人已与第三方建立劳动关系，并依法购买社保，确认与被申请人建立劳务合同关系，对因社保产生的任何问题与被申请人无关等，申请人在声明人处签名。双方争议焦点如下：一是双方是否存在劳动关系；二是申请人2023年9月工资数额；三是被申请人应否支付申请人经济补偿。

一、关于确认劳动关系问题。申请人为证明其与被申请人存在劳动关系提交了《广东省社会保险个人参保证明》（显示被

申请人在 2020 年 10 月为申请人参加了社保)、《员工证》、门岗车场排班表、员工处罚单等证据予以证明。被申请人对上述证据均不予确认,认为该些证据均无法证明双方存在劳动关系。本委认为,申请人与被申请人均符合建立劳动关系的主体资格,依查明之事实可知,申请人在被申请人处从事对应的岗位工作并按照被申请人的排班表上班,被申请人亦按月支付申请人劳动报酬,该些用工事实完全符合确立劳动关系的从属性特征。虽然双方签署了名为劳务协议的文本,申请人亦在《声明》中有签名,但该劳务协议内容具有劳动合同的必备条款,《声明》实为格式文本,故仅凭该劳务协议和声明不足以认定双方之间的用工关系属于劳务关系,双方之间的用工关系应当以双方实际履行的情况予以认定。因此,根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)第一条的规定,本委认定申请人与被申请人存在劳动关系,鉴于双方对用工起止时间实无异议,故本委确认申请人与被申请人自 2020 年 7 月 21 日至 2023 年 9 月 27 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。被申请人未支付申请人 2023 年 9 月工资,申请人主张其实行每月休息 4 天的工时模式,月工资标准为 4200 元,2021 年 10 月之后通过现金方式发放,其 2023 年 9 月工资为 4200 元。申请人提交了《2023 年 9 月门岗车场排班表》予以证明其当月出勤情况,该排班表显示申请人在 9 月 5、9、24、25 日为例休,其余时间正常排班。被申请人对该排班

表不予确认，对工资标准主张按照双方约定应为 4000 元/月，但实际系按照申请人每个月工作量发放，每月工资金额均不同，工资发放方式需核实。经查，被申请人于 2021 年 10 月 22 日向申请人转账发放的工资为 4242.31 元。本委认为，申请人系按照被申请人的排班表上班，现申请人已举证了 2023 年 9 月的排班表予以证明，而被申请人作为对申请人进行排班的用人单位，并未提供当月排班表或者考勤登记材料予以证明申请人的排班表为伪，故无法否定申请人举证的排班表的真实性，遂本委对申请人举证的 2023 年 9 月排班表予以采纳；从该排班表可印证申请人所主张的工时模式，遂本委对申请人主张其月休 4 天予以采纳。又根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任，现有证据可反映出申请人领取的月工资数额高于双方约定金额，与申请人主张的月工资标准吻合，而被申请人对其单位实际向申请人支付工资的情况未提供工资支付原始凭证予以证明，应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人主张的月工资标准予以采纳。经核算，申请人的日工资为 141.18 元〔 $4200 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)$ 〕。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 9 月工资 3776.46 元（ $4200 \text{ 元} - 141.18 \text{ 元} \times 3 \text{ 天}$ ）。

三、关于经济补偿金问题。申请人主张被申请人以其在宿舍参与养鸡、打架为由将其辞退，但其并没有养鸡，也没有参

与打架，其离职前的月平均工资为 4200 元。被申请人则主张因劳务协议期限届满、员工培训结束以及申请人在宿舍养鸡、打架等原因而与申请人停止用工关系，对申请人的月平均工资表示仍需核实。申请人向本委提交了《员工处罚单》（首部载明被申请人的名称，处罚内容涉及申请人在宿舍养鸡和打架互殴等）、微信聊天记录等证据予以证明被申请人将其辞退以及其没有在宿舍养鸡、打架的事实。被申请人对该些证据均不予确认。本委认为，结合双方诉辩意见，本案是被申请人主动行使劳动关系解除权，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）》（法释〔2020〕26 号）第四十四条的规定，被申请人对解除劳动关系理由的合法性负有举证责任，现被申请人否认申请人的全部证据，但又未能对其单位解除劳动关系的理由和解除劳动关系的程序提供任何证据予以证明，被申请人应承担举证不能的不利后果。鉴此，申请人就被申请人解除与其之间的劳动关系而要求被申请人支付经济补偿的仲裁请求，应予以支持，数额以本委核算为准。另，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人未能提供工资支付原始凭证予以证明申请人的月平均工资情况，应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人主张的月平均工资予以采纳。综上，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 14700 元（4200 元 × 3.5 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》第七条、第四十七条,《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》(劳社部发〔2005〕12号)第一条,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)》(法释〔2020〕26号)第四十四条,《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条之规定,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2023年9月工资3776.46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经济补偿14700元。

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 温嘉毅

二〇二三年十二月二十一日

书 记 员 曾闻