

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〔2024〕3772 号

申请人：广文瑞，女，汉族，2000 年 7 月 13 日出生，住址：广东省汕头市金平区。

第一被申请人：广州拾鱼美妆时尚文化传播有限公司，住所：广州市天河区柯木塱南路 9 号 4 层 402-27 房。

法定代表人：马涛。

第二被申请人：广州神狼文化传播有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 1222 号 19-20 层。

法定代表人：牛建。

第三被申请人：广州吉虎文化传播有限公司，住所：广州市天河区沙太南路 277 号二楼中段 2222。

法定代表人：杨俊。

共同委托代理人：雷秋瑜，女，广东环球经纬律师事务所律师。

共同委托代理人：邹知佚，男，广东环球经纬律师事务所律师。

申请人广文瑞与第一被申请人广州拾鱼美妆时尚文化传播

有限公司、第二被申请人广州神狼文化传播有限公司、第三被申请人广州吉虎文化传播有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人广文瑞和三被申请人的共同委托代理人雷秋瑜、邹知佚到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年6月11日向本委申请仲裁，于2024年6月24日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、三被申请人支付申请人2023年6月20日至2024年5月20日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额77000元；二、三被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金44044元；三、三被申请人支付申请人2023年年年终奖6000元。

三被申请人共同辩称：一、我单位与申请人系合作关系，双方签订经纪合约而非劳动合同，由此产生的纠纷应由人民法院管辖。二、我单位从未主动提出与申请人解约，而系申请人主动提出解除双方签订的《独家经纪合约》。申请人此后以申请失业金为由，要求我单位配合出具辞退通知。三、即便仲裁委认定我单位与申请人存在劳动关系，双方已签订经纪合约，合作期间申请人亦无提出签订劳动合同，故不应视为逃避签订劳动合同侵害劳动者利益的情况，申请人主张的双倍工资不应获得支持。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。申请人主张其于2022年5月30日入职第二被申请人，在职期间双方曾订立书面劳动合同，但第二被申请人事后收回该劳动合同，并与之签订《独家经纪合约》，其每天工作时间为10时至12时，13时30分至18时30分，每周工作5天，工作期间需考勤，月工资由底薪7000元、全勤奖500元和10%提成构成，月工资于次月10日通过银行转账发放，领取工资有工资条，且工作期间存在缴纳社会保险费及以工资名义缴纳个人所得税之情形。被申请人对申请人主张的工作时间、工资构成、工资支付时间及发放工资条、缴纳社会保险费及个人所得税的事实予以确认，但辩称申请人于2022年5月30日与第二被申请人建立合作关系并签订《独家经纪合约》，双方并无订立劳动合同的情形。三被申请人对此提供《解约协议书》、微信聊天记录、结算统计表等证据予以证明。申请人对三被申请人主张的合作关系不予认可，反驳称其需接受工作管理及履行考勤要求，双方具备劳动关系的特征。本委认为，劳动关系的本质虽为民事关系，但基于其具有人身身份属性，故劳动关系中用人单位与劳动者具有从属性特征，体现为人身从属性、经济从属性及组织从属性，其中人身从属性为根本属性。因此，认定用人单位与劳动者系否属于劳动关系，应判断用人单位与劳动者之间有无具有严密的管理与被管理的隶属关

系。具体到本案，首先，申请人与第二被申请人签订的《独家经纪合约》虽属民事合同，但当事人之间实质的法律关系应以彼此实际享有及履行的权利义务为认定标准。在劳动关系中，用人单位与劳动者之间管理与被管理的属性，很大程度取决于用人单位对劳动者工作时间的限制及要求，劳资双方之间的管理与被管理特征，主要体现在劳动者囿于用人单位确定的工作时间、为遵守考勤制度而履行劳动义务的方面，此与民事合作关系中当事人行为的自由化及自主性明显不同。本案中，申请人提供劳动期间需按确定的工时制度从事工作，此表明其需接受被申请人的考勤要求及管理，不具有基于自身意愿而享有的自主权决定。其次，申请人工作期间工资构成明细与劳动关系中劳动报酬的组成项目并无二致，双方约定的工资构成难以区分于民事合作关系而约定的合作款项，加之双方约定的工资发放时间固定，此与劳动关系中劳动报酬支付时间的规律性及固定性相吻合；同时，申请人在领取工资的同时可获取工资条，而工资条载明的明细及形式亦与劳动关系中普遍的工资支付明细相一致，由此表明，申请人享有的劳动报酬权及对劳动报酬的知情权与劳动法律规定的内容相同。再次，依查明的事实可知，申请人工作期间存在参加社会保险及以工资名目缴纳个人所得税的情形。基于上述税费的缴纳系以劳动关系的存在为前提，故被申请人为申请人代缴以上税费的行为，可佐证双方具有劳动关系的事实。否则，如若双方之间建立的法律关系确为

合作关系，申请人不具备享有参加社会保险的权利，亦无需承担缴纳个人所得税的义务，加之本案并无任何证据证明申请人缴纳上述税费的标准及金额有别于劳动关系中劳动者所应承担的比例及数额。综上所述，本委认为，申请人与第二被申请人存在劳动关系项下的基本权利义务，具备劳动关系的实质性要件及根本属性，双方签订的《独家经纪合约》实为以民事关系之名，行劳动关系之实，遂本委确认申请人与第二被申请人存在合法有效的劳动关系。

二、关于本案仲裁请求问题。经查，三被申请人提供的《解约协议书》第二条“协议解除后的权利义务”约定，第二被申请人于2024年6月20日前一次性支付申请人5月出勤薪资及广告分成；第三条“违约责任”约定，“除本协议书另有约定外，甲乙双方不存在任何未结算、未支付的款项或其他债权债务关系”。申请人对该证据真实性予以确认，其当庭主张被申请人于2024年5月30日提前向其支付费用，但并未向其发放年终奖。申请人提供微信聊天记录拟证明2023年年终奖的约定。另查，申请人提供的《辞退通知函》载明辞退原因为“账号数据考核不达标”。申请人表示其系在签署完毕上述《解约协议书》后，被申请人向其提供该《辞退通知函》。本委认为，申请人虽提供《辞退通知函》拟证明被辞退的事实，但根据当庭查明的事实可知，申请人系在签署《解约协议书》后方领取上述通知函，即双方签订的协议行为在先，被申请人单方提供的通知函行为

在后，根据行为时间节点的先后顺序及证据形式效力，本委认为双方签订的《解约协议书》效力高于《辞退通知函》，双方关于解除法律关系的事实及依据应以前者为准。理由如下：其一，申请人未提供任何充分有效证据证明系在意识受阻、意志受限的情况下签署该《解约协议书》，故无法证明当中的内容存在违背其真实意思表示之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对此应承担举证不能的不利后果。鉴于未有证据证明《解约协议书》违反法律、行政法规的强制性规定，且存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，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）》第三十五条之规定，本委认定申请人签订的《解约协议书》应当有效，对双方具有法律约束力。其二，《解约协议书》属于双向协议，当中对合同主体的权利义务均作明确约定，且协议的生效系以合同当事人签字或盖章为必要条件，故协议的内容应属双方当事人仅协商沟通后所达成的意思表示，属于当事人主观合意的书面载体，根据诚实信用原则及契约自由的要求，当事人对自身所表达且已通过书面形式加以确定的协议理应遵守并执行。《辞退通知函》属于被申请人单方出具的材料，此证据的证明有效性低于经双方签字确认的《解约协议书》，加之双方签署《解约协议书》在前，故事后发出《辞退通知函》的行为不能否定或改变协议书在签字后已发生法律效力的事实。其三，再次，申请人系在离职时签署《解约协议书》，即其

系在双方劳动关系解除时签署该证明材料，此时其对自身有无尚未处理及结清的款项及相关权利，理应明确知悉，不存在不知晓在职期间自身依法可享有的全部权利的可能。因此，既然申请人同意在载明除协议书另有约定外，双方不存在任何未结算及未支付的款项或其他债权债务关系的协议书签名，则代表其对该内容的认可和接受。即便确实存在仍未处理完毕的相关事项，亦应属于申请人对自身权利的自由处分。其四，申请人签订的《解约协议书》涉及双方建立法律关系的相关事宜。申请人作为享有权利的当事人，若认为当中表述与事实不符或侵犯其合法权益，理应提出异议并拒绝签署名字。但在本案中，申请人并无提供证据证明其对上述证明的内容曾表示异议，故根据其签署名字的行为，可推定其对当中内容并不持相反意见。双方签订的《解约协议书》应属于彼此间为解决劳动关系存续期间相关争议，而达成的终局性解决方案。申请人在未能提供任何证据证明双方在该协议书载明的内容外仍存在尚未约定及处理的其他事项，故不能否定或排除该协议书具有对双方劳动关系存续期间权利义务的终局性解决之效力。其五，申请人作为具备完全民事行为能力当事人，其对自身从事的包括签字在内的民事行为后果理应具有普通人的注意义务和预见能力。签字行为并非儿戏，每个具有认知和控制能力的当事人均需对自身行为负责到底。如若申请人对《解约协议书》的内容不认可、不理解或不接受，则应行使拒绝签字的权利，或向相关部

门进行咨询后再行作出是否签字的决定，而非如其于本案中所表现的在签字后另行对证明内容及效力予以否认的行径。因此，申请人在事先对上述协议书内容签字确认，事后再向被申请人主张权利，该行为违反意思自治原则，且违背契约精神，亦同时有违诚实信用原则，本委对此行为予以否定评价。综上，本委认为申请人本案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争议调解仲裁法》第六条，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）》第三十五条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二四年八月一日

书 记 员 王嘉南