

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〕5946号

申请人：黄某某，男，汉族，2000年9月9日出生，住址：广州市黄埔区。

被申请人：广州某某网络科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2429号首层自编369房。

法定代表人：唐某某。

申请人黄某某与被申请人广州某某网络科技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。申请人黄某某到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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10月17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2024年10月8日至2024年10月12日工资919.5元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿4000元。

被申请人辩称：我单位招聘的主播人员非我单位员工，双

方无劳动关系。前期经数日培训后，考核达标才协商签订经纪合约，双方属于直播合作关系。在达到直播时长与收益后，我单位可提供一定保底金额作为主播前期业务补助，但不属于劳动关系项下的薪资。申请人虽提供培训期间签到证明，但实际并未通过我单位培训考核，双方未签订劳动合同，且申请人未达到与我单位签订经纪合同的资格。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于2024年10月8日通过BOSS直聘网应聘入职被申请人处任语音主播，双方约定保底工资4000元/月，在职期间需接受被申请人的管理，最后工作至2024年10月12日，但被申请人并未支付其在职期间工资。申请人对此提供微信聊天记录、考勤照片及交易明细予以证明。经查，该交易明细载明“广州志趣互动网络科技有限公司”向申请人支付“工资”166.7元。另查，被申请人提供微信聊天记录、钉钉办公软件截图、钉钉考勤截图等证据拟证明与申请人不存在劳动关系。其中，微信聊天记录显示，昵称为“之之”的用户向“清风”表示“不签劳动合同，签合作协议”“公司不用打卡”；钉钉办公软件截图和钉钉考勤截图显示未搜到或找到“黄子源”。本委认为，被申请人虽提供微信聊天记录拟证明其与申请人不存在劳动关系，法律关系的认定应以双方实际享有及履行的权利义务为要件，口头约定或书面约定在一定程度上

或可作为证明法律关系性质的直接证据，但该证据并无当然且充分的证明效力，在约定内容与客观事实存在冲突的情况下，理应以实际体现的权利义务要素作为认定法律关系的依据。首先，被申请人并无提供对外发布相关招聘信息时，所载明的招聘内容即为招聘建立合作关系的直播人员。由于被申请人系对外发布招聘信息的主体，故其对自身所欲建立的法律关系，以及申请人实际投递简历的目的系求职抑或系合作，均具有首要的说明及举证义务。否则，被申请人作为发布招聘信息以及接受应聘信息的当事人，对由其掌握及控制的相关证据材料未尽充分的举证责任，该行为难以令人信服其关于双方建立合作关系的主张。其次，申请人主张工作过程中需接受被申请人的安排及管理，被申请人未提供证据予以反驳，故其对此应承担举证不能的不利后果，故本委采信申请人之主张，即其从事的工作内容并非完全由其自行决定，而系以配合被申请人的要求、服从被申请人的指示为前提，本案证据无法反映申请人在工作过程中具有高度的自主性及自由性，未能证明双方具有松散的管理关系或者完全平等的民事法律关系，难以否定双方具有人身依附性的特征，不能证实申请人从事的工作不具有隶属性质。再次，根据《中华人民共和国劳动法》第六十八条之规定，用人单位应当建立职业培训制度，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。是故，被申请人基于自身管理经营需要而要求申请人在正式工作前接受培训，实则系依法履行上述法

律规定的培训义务，此属于劳动关系建立后的义务范畴。否则，如若双方劳动关系尚未建立，被申请人对申请人进行培训缺乏基础和前提；加之目前劳动法律法规并无将劳动者接受用人单位培训的行为独立于劳动关系之外，故结合现行法律规定，本委认为被申请人对申请人进行的培训行为属于履行劳动关系项下的义务体现，培训期系劳动关系期限的组成部分。又次，劳动关系存续期间，劳动者受用人单位的管理及约束，其对个人信息系否被录入成员系统，以及系否需进行考勤等问题并不享有主动及决定权利。事实上，劳动者仅系按照用人单位的意愿及要求履行工作职责，其中包括按要求履行系否打卡考勤的义务。至于用人单位有无将劳动者的信息录入成员系统，不能成为否定劳动关系的有效理由。否则，此理由极易成为用人单位日后否认与劳动者存在事实劳动关系的借口及手段，此明显缺乏合理性。因此，本委认为被申请人提供的钉钉办公软件截图及钉钉考勤截图不足以否认劳动关系存在的事实。最后，从庭审调查的事实可知，申请人工作的内容系被申请人业务组成部分，且申请人提供的交易明细亦显示被申请人存在向其支付工资的行为，被申请人对此未提供相反证据予以反驳，故本委对该证据予以采纳，据此认为被申请人基于申请人提供劳动的行为而向其支付报酬。由此表明，申请人实则系从事被申请人的业务，且该劳动行为具有获取劳动对价的性质，符合劳动关系项下劳动报酬所特有的与劳动付出一致性的特点，满足劳动关

系权利义务对等原则。综上，本委确认申请人与被申请人存在劳动关系的事实。另根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。现因被申请人未提供证据证明已依法足额支付申请人在职期间工资，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，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2024年10月8日至2024年10月12日期间工资差额752.84元（4000元÷21.75天×5天-166.7元）。

二、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人以其备考人力资源考试及学习慢为由解除劳动关系。申请人对此提供录音予以证明。被申请人对此未提供证据加以反驳。本委认为，由于被申请人未提供任何证据对申请人举证的证据予以反驳，故无法证明该录音真实性存疑。是故，本委对申请人提供的上述证据予以采纳，据此认定被申请人存在解除与申请人劳动关系之情形。由于被申请人未提供证据对其解除劳动关系的理由予以证明，故未能证实其该解除理由具有事实依据及符合法律规定。因此，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4000元（4000元×0.5个月×2倍）。因赔偿金和经济补偿均属补偿范畴，故本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第六十八条，《中华人民共和国劳动合同法》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2024年10月8日至2024年10月12日期间工资差额752.84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合同经济补偿4000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 郑泽民

二〇二四年十二月六日

书 记 员 陈柳萍