

# 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〕4858号

申请人：吴某浩，男，汉族，2002年3月19日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州某某通信科技有限公司，住所：广州市海珠区1。

法定代表人：林某养，该单位总经理。

委托代理人：林某玲，女，该单位行政。

委托代理人：林某光，男，该单位业务主管。

申请人吴某浩与被申请人广州某某通信科技有限公司关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人吴某浩和被申请人的委托代理人林某玲、林某光到庭参加诉讼。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8月9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在2024年6月4日至2024年7月19日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2024年

6月4日至2024年7月2日未足额发放的工资1250元；三、被申请人支付申请人2024年6月4日至2024年7月2日未签订劳动合同的双倍工资差额3350元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金2300元；五、被申请人支付申请人2024年6月4日至2024年7月2日法定节假日加班的三倍工资1558.06元。

被申请人辩称：2024年6月4日下午申请人通过线下招聘会认识我单位人事，6月6日到我单位面试并迟到，6月7日才进入公司实习生微信内部群，开始安排其实习生相关工作。申请人入职我单位时尚未毕业，属于在校生，只能录用为实习生，故双方为劳务关系，而非劳动关系。实习生实习补贴的薪酬标准为1500元/月+提成，申请人并无提出异议，同时我单位对实习生只有每周任务量要求，完成要求即可，不加班，申请人亦无对其主张的加班事实进行举证。2024年6月18日，我单位人事曾向申请人明确表示若其想争取全日制用工相关岗位，可主动提出，但申请人要求进行非全日制用工的居家纯线上办公，且对该工作模式的薪酬结算标准无异议。对于非全日制用工，任何一方可以随时通知对方终止用工，无需支付经济补偿。我单位系愿意与申请人签订非全日制用工合同的，但申请人拒绝，并于2024年7月2日因个人原因离职。申请人实际提供劳务共计16天，应发报酬为1103.45元，扣减个税60.69元后，实发数额为1042.76元（实际支付1050元），上述结算款项已在申

请人 2024 年 7 月 2 日签署的《员工离职工资结算单》明确并已发放完毕，故我单位已足额支付申请人实习补贴。同时，上述《员工离职工资结算单》亦有明确申请人处于实习期，因个人原因自动离职。综上，申请人的仲裁请求缺乏事实与法律依据，请求驳回。

### 本委查明事实及认定情况

申请人在被申请人处从事业务推广工作。申请人主张其所应聘的客户经理助理属于正式工岗位，有 KPI 要求，其于 2024 年 6 月 6 日办理入职手续，当天尚未提供劳动，入职后有告知被申请人其为在校学生，仍未毕业，双方经商谈后确定其担任实习生岗位，一开始其跟着客户经理跑外勤，其曾向被申请人提出转线上工作被拒，6 月 12 日其才被告知实行责任底薪（需完成 KPI），实习生的报酬则为 1500 元/月+提成，无 KPI 要求，6 月 18 日被申请人开始安排其转线上工作。被申请人主张申请人于 2024 年 6 月 7 日开始工作，因系在校学生身份，按实习生录用，执行实习补贴 1500 元/月+提成，实习生的工作就是做线上业务推广，仅要求每周各平台发片总量 100 条并获客 8 人（非成交），上述工作任务居家线上完成即可，前期申请人回公司是熟悉业务的需要。申请人确认被申请人对其的工作要求为每周各平台发片总量 100 条及转介客户，自己安排工作时间，无需考勤，只需提交剪片及填写日报表。申请人工作至 2024 年 7 月

1日离开被申请人。申请人表示被申请人要求其在“签署兼职协议”与“离开”二选其一，因不同意签署兼职协议，其选择离开。另，根据被申请人提供、载有申请人签名的员工离职工资结算单显示，申请人的入职日期为2024年6月7日(实习期)，应发工资总额为1050元，结算期间为2024年6月7日至2024年7月1日，离职原因为个人原因，自动辞职，下方“本人承诺”一栏有“本人已与公司办理完各项离职手续，对以上离职工资结算余额无异议，再无任何劳动纠纷”等内容，附申请人的签名及日期。庭审中，申请人表示该离职工资结算单是被申请人以发放工资为条件半强迫其签名的，被申请人亦无接纳其关于离职原因的修改意见。根据申请人提供、经被申请人确认的业务推广招聘信息显示，任职要求为一周内发片量100条及获客8人，岗位诱惑为在线办公、居家办公。根据被申请人提供、经申请人确认的微信聊天记录显示，6月中旬被申请人人事与申请人沟通待遇问题，人事提及3000元为责任薪资，没单则按1500元，并发发了实习生试用期的报酬标准(报酬标准与成交单数关联)，人事向申请人表明做客户经理是有KPI的，实习生则没有，如果申请人想尝试做客户经理，需与林总谈，客户经理需亲力亲为，还要考核业绩，让申请人考虑一下，并表示林总希望实习生纯做剪片与转介客户，1500元保底+提成，无需考虑业绩考核问题，申请人回复其需考虑，并询问人事是否线下、外勤就不需要其跟进，人事回复自己安排，2024年7月

1日人事要求申请人就其账号播放量和素材基本雷同的问题回公司面谈。根据申请人提供的录音材料反映，被申请人提出与申请人签署兼职合同，申请人不同意，并表示其在业绩上虽然拉群不够、播放量有问题，但至少完成公司交代的发片量。庭审中，被申请人表示申请人在平台发片内容使用AI生成，5分钟不到就可完成，发片质量较差且效果重复，被平台限流，无法获客，从申请人自己提交的日报表亦可见，申请人发片回复咨询的客户几乎为零，工作期间无任何产值产出。申请人确认其在平台推广业务的获客量均没有成交，并表示其已于2024年6月底领取毕业证。

本委认为，首先，申请人对其入职被申请人时仍为在校学生的身份无异议，对于其于2024年6月底领取毕业证的主张则未能提供证据证明。其次，从入职后的沟通及离职时办理的手续可见，申请人的岗位按实习生身份确定，被申请人亦基于申请人实习生的身份而未对申请人作出KPI考核要求，申请人完成工作任务基本通过居家线上方式，根据最终工作成果确定报酬标准，报酬非取决于劳动过程及劳动时间，不享受劳动关系项下最低工资保障的权利，无证据显示申请人对此工作模式及待遇结算方式提出异议，而作为行业新人，前期回公司熟悉业务有一定的合理性，故申请人仅凭前期数天回公司跟随其他人员跑外勤不足以推定双方劳动关系确立。最后，在劳动关系项下，劳动者的劳动给付行为具有高度的人身隶属性，劳动者在劳动

过程中受用人单位的指挥或管理，其本身自主性低，但在本案中，被申请人对申请人的工作要求仅一定的平台发片量及获客量，该工作可通过居家线上完成，无需回被申请人处上班接受被申请人的管理及规章制度的约束，此模式下的工作时间、工作方式自由，被申请人对申请人如何完成工作任务的过程并无严格监管和固定流程，由此表明申请人对自己的工作行为自主性高，受被申请人的管理或指挥影响度低，人身附属性不强，此与劳动关系项下用人单位对劳动者提供劳动过程实行监督，重视劳动者工作过程的用工管理方式不相同。综上，申请人请求确认与被申请人存在劳动关系，依据不足，本委不予支持。申请人据此请求工资差额、双倍工资差额、赔偿金、加班工资，本委均不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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。

仲 裁 员 苏 莉

二〇二四年十月十日

书 记 员 冯秋敏