

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〔2025〕1280 号

申请人：吴某翔，男，汉族，1998年5月26日出生，住址：广东省茂名市茂南区。

被申请人：广州某某供应链管理有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：王某。

委托代理人：龙某山，男，该单位主管。

委托代理人：张某，男，该单位员工。

申请人吴某翔与被申请人广州某某供应链管理有限公司关于工资、经济补偿的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人吴某翔和被申请人的委托代理人龙某山、张某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2025年1月10日向本委申请仲裁。申请人请求：
一、被申请人支付申请人2024年8月25日至2024年8月30日工资92.41元；二、被申请人支付申请人2024年9月1日至

2024年11月13日工资2702.37元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿2230元。

被申请人辩称，我单位与申请人签署了《快递包裹揽收与派送服务区域业务承包合同》，双方之间是业务承包关系。申请人所述的工资单，标题显示为业务承包服务费，双方合作期间，申请人对此从未有过异议。为合作业务工作之便利，申请人确实是在我单位作业场地、微信、钉钉工作群内，但这并不能说明双方之间就是劳动关系，请求仲裁委驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人自2024年8月25日起在被申请人处从事收派快递员工作，双方于2024年10月27日签署了《快递包裹揽收与派送服务区域业务承包合同》，申请人每月收入按1.02元/件×派件数，被申请人每月与申请人结算报酬。被申请人向申请人出具的2024年8月至12月费用明细显示，申请人当月收入包括派件费、揽件费，有“KPI考核”和“系统罚款”等扣款项目，其中，2024年8月“KPI考核”扣款53.58元、9月“KPI考核”扣款127.2元。申请人主张其上班时间为8时至当天任务完成为止，月休4天，休息需要与被申请人委托代理人张某报备，上述费用明细中“KPI考核”扣款，对方仅告知是员工平摊的费用，没有告知过扣款明细。

“系统罚款”是指订单投诉扣款，其通过系统知悉订单投诉情况，但被申请人没有告知过扣款明细。现其要求被申请人返还2024年8月“KPI考核”和“系统罚款”的扣款，即第一项仲裁请求，返还2024年9月至11月“KPI考核”和“系统罚款”的扣款以及9月押金1000元，即第二项仲裁请求。被申请人主张申请人上班时间、休息天数不固定，随意性很大，不需要考勤，派件费用是其单位与申请人协商约定，其单位与极兔派件是承包关系，“KPI考核”扣款是极兔派件对其单位整个服务表现进行考核，对没有完成指标而作出的相应扣款。“系统罚款”是指订单投诉扣款，上述两个项目扣款均属于极兔派件行为。庭审时申请人确认被申请人已返还其上述押金1000元。本委认为，其一，申请人以被申请人名义开展工作，由被申请人安排收派件工作，计件收入标准由被申请人与申请人约定，被申请人掌握收入来源并主导支配权利，按月向申请人发放报酬，由上可见，申请人在提供劳动过程中须受被申请人的管理和约束，双方具有一定程度的管理与被管理的人身隶属性。结合收派快递员工作，基本以外勤为主，快递员实行计件工资，多劳多得，申请人的工作时间及考勤管理相对宽松自由，此情形与申请人服从被申请人指挥管理并不必然相悖。因此，双方符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定劳动关系成立的要素特征，双方存在劳动关系。其二，对于“KPI考核”扣款，据被申请人主张，该扣款系派件系统基于其单位完成指标情况

对应的扣款，鉴于本案没有任何证据证实被申请人当月未完成指标而被派件系统扣款与申请人存在必然联系，即被申请人对申请人作出“KPI考核”扣款的行为缺乏依据，遂本委对被申请人该行为不予采纳，申请人请求被申请人返还2024年8月至11月的“KPI考核”扣款，本委予以支持。其三，对于“系统罚款”，申请人系派件系统使用当事人，其明确知悉经办的派件投诉情况以及系统对投诉订单会作扣款处理，如若申请人对派件投诉扣款情况存有异议，理应及时向被申请人主张权利，但本案未有证据证实申请人在职期间曾就“系统罚款”款项向被申请人主张过权利，因此，申请人应承担举证不能的不利后果，本委对申请人请求被申请人返还2024年8月至11月“系统罚款”不予支持。综上，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2024年8月工资差额53.58元和2024年9月工资差额127.2元。

二、关于解除劳动合同经济补偿问题。申请人主张其在2024年11月初向被申请人申请请假3天，原因是其哥哥结婚，但被申请人不准许其请假，故其口头提出离职，之后其带新人工作了几天后，从2024年11月10日开始没去上班。被申请人主张其单位不清楚申请人何时开始没有上班。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人作为主张权利的当事人，对其主张负有首要的举证责任。申请人自认其因被申请人不准许其请假而提出辞职，该解除事由不符

合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位需支付劳动者经济补偿的情形，故申请人请求解除劳动合同经济补偿，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。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、第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《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8月工资差额53.58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2024年9月工资差额127.2元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 吴紫莉

二〇二五年三月二十七日

书 记 员 林伟仙