

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2021〕8619 号

申请人：常旭，男，汉族，1983 年 3 月 19 日出生，住址：
山东省烟台市。

委托代理人：王云松，男，广东解法律师事务所律师。

委托代理人：熊金鑫，男，广东解法律师事务所实习人员。

第一被申请人：北京旭班教育科技有限公司，住所：北京市
海淀区。

法定代表人：杨辉，该单位 CEO。

第二被申请人：河南旭杉网络科技有限公司，住所：郑州高
新技术产业开发区。

法定代表人：杨辉，该单位 CEO。

两被申请人共同委托代理人：任代松，男，系第二被申请
人员工。

案由：签订劳动合同、劳动报酬、解除劳动合同等争议。

申请人常旭诉被申请人北京旭班教育科技有限公司、河南旭
杉网络科技有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审
理，申请人委托代理人王云松、两被申请人共同委托代理人任代
松参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、两被申请人支付 2020 年 9 月 23 日至 2021 年 4 月 30 日期间未签订劳动合同双倍工资 82781.61 元；二、两被申请人支付未提前 30 日书面通知申请人离职的待通知金 6500 元；三、两被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金 13000 元；四、两被申请人支付 2021 年 2 月 1 日至 2021 年 2 月 28 日期间未支付的工资差额 4666.67 元；五、两被申请人支付 2021 年 7 月 1 日至 2021 年 9 月 15 日期间未支付的工资 16250 元；六、两被申请人支付 2020 年 9 月 23 日至 2021 年 6 月 30 日周六休息日共 32 天的加班工资 19126.44 元。

本案相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、劳动合同情况：申请人在仲裁申请书中确认 2021 年 5 月签订了书面劳动合同，合同中用人单位为第二被申请人。

二、工作地点：广州。

三、报酬支付情况：2020 年 11 月 18 日，第二被申请人向申请人转账支付 2 笔款项，转账附言为“工资薪金”，2020 年 12 月至 2021 年 6 月期间第一被申请人周期性向申请人转账支付款项，其中 2021 年 2 月 25 日支付 6400 元，转账附言为“工资”，其余显示为“运营补贴”、“城市运营补贴”等。2021 年 3 月 19 日转账支付金额 1833.33 元，转账附言为“2 月”。

四、广州办公场所租金及日常办公费用均由第一被申请人支付。

五、申请仲裁日期：2021 年 9 月 18 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、劳动关系问题。申请人主张，2020 年 9 月 23 日第一被申请人股东及副总经理王彬派申请人至广州分公司任城市经理，负责以第一被申请人名义在广州对接投资人，开展市场开拓、业务运营、团队管理、平台推广及招生服务等，工作期间主要由杨辉管理，由第一被申请人财务总监任代松考核。在职期间工资为底薪 6500 元/月+补贴+提成，实发 7000 元左右。2021 年 6 月 30 日，任代松微信通知解约，申请人最后工作至 2021 年 7 月底。申请人确认曾于 2018 年 12 月与第一被申请人签订了烟台、临沂及济南的拼个班城市运营合同。为证明其主张，申请人提供证据：

1. 招商银行交易流水；2. 收款记录；3. 与王彬的聊天记录截图；4. 与任代松的聊天记录截图（一）；5. 与任代松的聊天记录截图（二）；6. 群聊天记录截图；7. 名片、委托书、打卡记录等。两被申请人确认证据 1、2 的真实性、合法性、不确认关联性，主张城市合伙人自负盈亏，100%自收地推收入。拼个班总部对城市的支出只有城市补助和房租办公，从未发放工资，只是按每月的运营数据进行补助。确认证据 3 的真实性、合法性，不确认关联性，主张申请人作为城市合伙人，负责当地运营经理、区域经理的招聘工作，并作为第一负责人和地方员工负责签署劳动协议。微信中王彬和申请人商量招聘当地员工的待遇，王彬通知中一直说的是：城市运营伙伴。确认证据 4 的真实性、合法性，不确认关联

性，主张第二被申请人按照运营标准给城市团队发放补助，并协助申请人给当地员工做工资表，第一被申请人只负责支付采购硬件设备和房租的成本，并无申请人个人工资款项的支付。确认证据 5 的真实性、合法性，不确认关联性，主张 2021 年 4 月 23 日之前总部没有要求城市团队工作打卡、全天 8 小时工作，一直按每月运营标准，实施的是按结果付费的“计件工资”，并不是全职劳动。不确认证据 7 的真实性、关联性、合法性，主张总部无权也从没要求城市团队打卡，申请人是广州合伙人，自行对团队管理，2020 年 12 月份正式开展工作，断断续续打卡。2021 年 4 月，因广州的散漫和申请人在无任何业绩的情况下仍然要求全额发放补助，总部才要求大家签署劳动协议，并且全日打卡，计算保底工资。常旭团队拒绝签协议，明知疫情无法开展工作，故意刁难总部。

两被申请人主张，申请人 2019 年底与拼个班公司签约了济南城市运营服务商，其到广州后又签约了广州运营商。双方是创业伙伴关系，无劳动关系。申请人为了自己签约的四个城市的运营，主动提出去广州试试落地，2020 年 10 月 1 日到达广州，并说明是先看看市场情况再做决定。申请人在广州期间都是按照城市运营合伙人协议开展工作，自主运营、自负盈亏，没有收入考核，没有打卡要求，以拼个班的项目名称自主开展地推招生，有直接收款权，100%享有收益，总部只做业务培训和指导。拼个班总部从来没有与北京以外的任何人签订过劳动协议或者发放过工

资。第二被申请人按后台数据向城市运营合伙人发放业务补助奖励。申请人于 2021 年提出过两次离职，杨辉微信回复可以工作到 6 月底，因广州疫情严重，5、6 月申请人团队已停止工作，足不出户。为证明其主张，两被申请人提供证据：1. 嗖嗖快店网页截图、河南嗖嗖网络科技有限公司企业信用信息公示、临沂嗖嗖身边网络科技有限公司信息网页截图；2. 拼个班（济南）教育科技有限公司企业信用信息公示、拼个班城市运营商权益合同（临沂、烟台、济南）；3. 微信聊天记录截图（济南常旭广州 2020 年 9 月 28 日）；4. “拼个班 BD 团队运营奖励考核办法”、试点城市拼个班视频版入驻和运营、关于 2021 年 4 月、5 月市场产品运营量化绩效考核方式的通知；5. 认为不是劳动关系的微信聊天记录截图、劳动合同（期限为 2020 年 9 月 23 日至 2021 年 12 月 31 日）、区域地推合伙协议；6. 聊天记录截图（济南常旭广州 5 月 20 日、5 月 24 日、5 月 28 日）；7. 每月量化数据表格及截图；8. 拼个班城市总经理工作沟通记录截图（2020 年 12 月 18 日）。申请人不确认证据 1 的真实性、关联性、合法性，主张证据未提交原件比对，本案争议劳动期间的起始时间为 2020 年 9 月 23 日，2019 年之前双方是否为同事关系与本案事实无关。确认证据 2 的真实性、合法性、不确认关联性，主张申请没有签订广州的城市运营合同，该 3 份城市运营合同与本案无关。确认证据 3 的真实性、合法性，不确认关联性，主张王彬在 2020 年 9 月 14 日起确认了申请人的工作任务指标和薪资待遇，基于工作需要，申请人重新注册了微

信号，聊天内容并没有被申请人所称的“申请提出愿意去广州试试看”等内容。不确认证据 4 的真实性、关联性、合法性，主张证据未提交原件予以比对，被申请人这三份公司文件并没有在广州分公司施行过。不确认证据 5 的真实性、关联性、合法性，主张该证据未提交原件予以比对，申请人于 2020 年 9 月 23 日落地广州并入职于北京旭班，双方并未签订书面劳动合同，2021 年 4 月，北京旭班的财务总监任代松为规避法律责任，强制要求申请人签订劳动合同，合同中显示的用人单位却为河南旭杉，申请人与第一被申请人之间自始至终都存在劳动关系；《区域地推合伙协议》没有加盖公章，内容没有确认协议期限，缺失一页，明显有伪造证据之嫌。不确认证据 6 的真实性、关联性、合法性，主张该证据未提交原件予以比对，且只有单单一页，前后内容不完整。不能证明申请人已回济南并投递简历找工作，从聊天内容来看，2021 年 5 月 24 日申请人仍持续在被申请人处工作，2021 年 6 月 30 日，被申请人的财务总监任代松单方解除辞退申请人，并停止申请人工作，申请人仍因收尾工作一直工作至 7 月月底。不确认证据 7 的真实性、关联性、合法性，主张该证据未提交原件予以比对，被申请人提交的加微信数量、晨会和夕会等证据系单方制作，没有经过申请人签字核对，这几份证据标注内容不清楚，主体不明确，不能证明申请人每月工作量化未达标。不确认证据 8 的真实性、关联性、合法性，主张聊天主体不是申请人，且本案诉求的金额计算是以 6500 元/月的月基础工资作为计算标准，并不是以

补贴为计算标准。

本委认为，（一）两被申请人主张申请人 2019 年底与拼个班公司签约了济南城市运营服务商，之后又签约了广州运营商，双方是创业伙伴关系，但根据两被申请人提交的证据显示申请人作为济南城市运营服务商是基于其与第一被申请人签订的《拼个班城市运营商权益合同》，该合同约定的合作模式为申请人自主经营、自负盈亏并向被申请人一次性缴纳城市运营权费用 80000 元；另两被申请人还提供了 2018 年 12 月申请人与第一被申请人签订的关于临沂、烟台的《拼个班城市运营商权益合同》，除城市运营权费用略有不同外其余内容与济南的协议基本一致。由上述协议可知，作为第一被申请人的城市运营服务商系自主经营、自负盈亏，且需一次性向第一被申请人缴纳城市运营权费用。两被申请人确认申请人在广州期间的办公场所租金及日常办公费用均由第一被申请人支付，该情形明显不符合城市运营服务商自主经营、自负盈亏的合作模式；两被申请人提供的予以证明申请人签约了广州运营商的证据《区域地推合伙协议》显示的甲方为第二被申请人，落款处无甲方印章或签字，即该协议尚未签订生效，同时该协议期限空白、内容前后不连续，落款日期为 2021 年 6 月 6 日，整份协议内容与前述《拼个班城市运营商权益合同》完全不同，两被申请人据此主张申请人 2020 年至 2021 年期间为广州运营商，双方为创业伙伴关系，缺乏理据，本委不予采信。（二）《拼个班城市运营商权益合同》显示拼个班系第一被申请人的上线产

品，两被申请人确认申请人在广州期间以拼个班的项目名称开展地推招生，即申请人在广州期间从事的是第一被申请人的业务。申请人与王彬的微信聊天记录显示，申请人由王彬安排至广州开展业务，王彬确认申请人薪资从到广州开始计算（即 2020 年 9 月 23 日），并要求申请人发送每日工作视频、日报等；申请人与任代松的微信聊天记录显示其差旅费、住宿费等费用均由被申请人审核报销，且发票抬头为第一被申请人，2021 年 4 月后任代松对含申请人在内的广州地区人员的考勤打卡情况进行了核对，对人员的工作内容进行了标准化要求，且要求广州员工与第二被申请人签订劳动合同。两份聊天记录内容可证明自 2021 年 9 月 23 日开始两被申请人对申请人进行了用工管理，并自认向申请人支付工资。收款记录显示两被申请人先后周期性向申请人支付款项，且部分款项转账附言显示为工资，可以与前述两份聊天记录相互印证，即两被申请人向申请人支付了劳动报酬。结合申请人与第二被申请人签订有书面劳动合同及广州地区办公场所租金及日常办公费用由第一被申请人支付的情形，本委认定两被申请人对申请人存在混同用工管理的情形。申、被双方的情形符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）第一条规定的劳动关系成立的情形，故本委确认自 2020 年 9 月 23 日起申请人与两被申请人同时存在劳动关系。（三）关于最后工作日问题。两被申请人主张申请人两次提出离职，但双方聊天记录显示申请人表示“接下来我在这做完收尾工作，可能就要回家了”“6

月份我打算在广州投投简历，找找工作”，聊天内容中并未确定通知解除劳动关系，本委对被申请人关于申请人提出离职的主张不予采信。任代松在 2021 年 6 月 30 日通知申请人“鉴于广州运营中心每个月量化数据都没有完成，离目标考核差距巨大，且 6 月份因疫情没有正常做市场推广，先通知调整如下：现有运营合伙人常旭和工作人员王炫坤全部解约，停止工作。”该通知明确作出解除劳动关系的意思表示，故本委认定，申、被双方劳动关系因被申请人提出解除，申请人最后工作至 2021 年 6 月 30 日。

二、未签劳动合同二倍工资问题。虽然申请人对两被申请人提交的劳动合同不予确认，但未提供足以反驳的相反证据，结合申请人在申请书中确认已与第二被申请人签订书面劳动合同，本委对该劳动合同予以采信。申请人已与第二被申请人签订书面劳动合同，其关于未签书面劳动合同二倍工资的请求，无事实和法律依据，本委不予支持。

三、工资及加班费问题。（一）关于 2021 年 2 月工资差额问题。《广东省工资支付条例》第四十八条规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。两被申请人未提供证据证明申请人的工资标准及支付情况，应承担举证不能的不利后果。申请人关于工资标准及支付情况的主张与其银行流水及收款记录可以相互印证，本委予以采信，确认申请人底薪为 6500 元/月，2021 年 2 月已支付工资 1833.33 元。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条规定，申请人要求两被申请人支付 2021 年 2 月工资差额

4666.67 元，符合法律规定，本委予以支持。（二）关于 2021 年 7 月 1 日之后工资问题。本委前述已认定申请人最后工作至 2021 年 6 月 30 日，其关于 2021 年 7 月 1 日之后的工资请求，无事实和法律依据，本委不予支持。（三）关于加班费问题。《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）第四十二条规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。申请人未提供证据证明其加班的事实，其关于 2020 年 9 月 23 日至 2021 年 6 月 30 日休息日加班工资的请求，缺乏证据，本委不予支持。

四、解除劳动关系问题。前述本委已认定申、被双方劳动关系因被申请人提出而解除。根据《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）第四十四条规定，因用人单位作出解除劳动合同等决定而发生劳动争议，用人单位负举证责任。两被申请人以广州运营中心每个月量化数据都没有完成，离目标考核差距巨大，且 6 月份因疫情没有正常做市场推广为由与申请人解除劳动关系，但却未提供证据证明双方对每月量化数据、目标考核进行过约定及其依据量化数据及目标考核解除劳动关系的依据，两被申请人与申请人解除劳动关系不符合法律规定，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条规定，两被申请人应向申请人支付违法解除劳动关系赔偿金。关于解除劳动关系前平均工资，因两被申请人未提供证据证明申请人工资支付情况，本委酌情根据收

款记录显示的工资支付情况及前述核定的2021年2月工资差额情况核算申请人离职前平均工资为6447.21元[计算公式:(7000元+7300元+8457.64元+6400元+1833.33元+6500元+5500元+3920元+4666.67元)÷8个月]。综上,经核算,两被申请人应向申请人支付违法解除劳动关系赔偿金12894.42元(计算公式:6447.21元×1个月×2倍)。申、被双方解除劳动关系的情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的用人单位未提前三十天通知解除劳动关系额外支付一个月工资的情形,申请人关于待通知金的请求,无法律依据,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合同法》第三十条、第四十条、第四十七条、第四十八条、第八十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第四十九条,《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、《广东省工资支付条例》第四十八条之规定,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)第四十二条、第四十四条之规定,裁决如下:

一、本裁决生效之日起三日内,两被申请人一次性共同支付申请人2021年2月工资差额4666.67元;

二、本裁决生效之日起三日内,两被申请人一次性共同支付申请人违法解除劳动关系赔偿金12894.42元;

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

仲 裁 员：刘 亚 丽

二〇二一年十一月二十六日

书 记 员：王 焮