

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〔2023〕4070 号

申请人：李健建，男，汉族，1994 年 9 月 6 日出生，住址：江西省新余市渝水区。

委托代理人：杨丹，女，广东鸿蒙律师事务所律师。

被申请人：广州市小微信息科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 148 号 3204-3206 单元。

法定代表人：贺彼凤，女，该单位总经理。

委托代理人：郑晓萍，女，该单位员工。

申请人李健建与被申请人广州市小微信息科技有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人杨丹和被申请人的委托代理人郑晓萍到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 8 月 3 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 2023 年 2 月 5 日起至 2023 年 6 月 24 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年

2月5日至2023年5月31日工资8757.69元；三、被申请人支付申请人2023年3月1日起至2023年6月25日未签订书面劳动合同二倍工资差额16610元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金9710元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人签订合作协议，双方真实关系为合作伙伴关系，并不存在劳动关系。申请人2023年2月5日自愿加盟我单位平台，在符合共同利益的前提下，申请人与我单位签订《平台服务协议》和与第三人签订《共享经济服务外包协议》。申请人申请成为我单位合作伙伴，承诺遵守我单位平台各项规定，以金融融资顾问对外展业。《平台服务协议》第十三条规定“双方为平等民事主体之间的合作法律关系，即双方为创业合作伙伴关系双方均没有建立劳动法律关系的意思表示，双方的合作关系性质无论做何种解读均不能解读为劳动关系，即双方关系不适用劳动法和劳动合同法，而是适用民法典第三篇即合同篇的规定”。我单位也郑重声明和告知申请人双方建立的系合作伙伴关系，而非劳动关系，只为申请人完成承揽业务或项目、或创业提供品牌资源服务、创业培训、办公场地共享等配套服务。申请人作为完全民事行为能力人，知悉且理解合作协议内容，对双方合作协议没有提出任何异议，在《平台服务协议》中亲自签名“本人完全理解协议内容，本人和甲方为合作伙伴关系，而非劳动关系”，并签名及捺印。双方建立合作关系的意思表示真实，双方达成的是合作协议，为一

般民事合同，非劳动合同，不适用劳动法调整，不属于劳动仲裁委管辖范围。现申请人请求主张双方存在劳动关系缺少事实依据，甚至试图歪曲事实有违诚信原则。二、双方合作期间，我单位按申请人实际创收收入结算，不存在任何费用争议。合作内容中明确我单位为申请人提供公司名义资源，协助申请人展业，促成业务和创收，实现双方与客户方的多赢局面，申请人通过我单位平台开展业务，并按合同约定向我单位支付平台使用费、管理费和场地租赁费等，用于平台硬件设施和软件设施的维护及相关管理运营成本，申请人创收金额扣除相关费用后为申请人实际所得收入。申请人创收及实际所得收入均由我单位代收代付，并按照合约规定方式进行支付。在我单位平台财富分配体系规定下，申请人根据自己的营业情况计算其业务提成并自负盈亏。双方合作期间，申请人仅有一笔业务创收收入，即 2023 年 4 月 27 日作为经办人对接客户，与客户签署相关助贷进件资料。该客户于 6 月回款，如伙伴创收表显示，除去支付我单位平台相关费用外，申请人实际创收收入为 9710 元，我单位已根据双方合作协议约定支付申请人该款项。我单位在申请人无营业收入期间甚至未计算过平台使用费、管理费和场地租赁费等费用，从双方聊天记录也可看出双方此争议系因申请人休业问题导致合作终止，双方实际无费用争议。申请人请求我单位支付合作期间的其他费用缺少法律依据。三、申请人无视平台管理规则，未提供符合平台管理停止展业规定的

证明，我单位合法解除合作关系有法律依据。《平台服务协议》第十四条规定“双方确认甲方使用钉钉软件对申请人进行的展业考勤在性质上完全不同于劳动关系中的考勤制度，是甲方行使平台管理的基本权利的体现，与劳动关系无关。钉钉考勤记录仅用于甲方对申请人是否合理使用甲方平台线下共享办公场所、以及乙方是否遵守《合规展业承诺书》的规定进行监督。在乙方没有合理使用甲方平台线下共享办公场所的情况下平台共享办公场地将会被收回，且乙方将丧失平台对合理使用共享办公场所的展业优惠。如乙方严重违反甲方展业制度的规定，将视为对平台整体形象和全体合作伙伴利益的损害行为，甲方享有单方解除合作协议的权利”。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于2023年2月5日与被申请人建立劳动关系，每天早上8:30至12:00，14:00至9:30上班，每周工作6天，钉钉打卡考勤，无固定底薪，工资（提成）按照销售业绩额的50%-60%计提，最后工作日为2023年6月23日，被申请人于2023年6月26日以旷工为由解除劳动关系，双方未签订书面劳动合同，被申请人应支付其在职期间的工资差额、未签订书面劳动合同的二倍工资差额及违法解除劳动关系的赔偿金。申请人提交钉钉聊天记录、工资表等证据拟证明其主张。其中申请人与于某某的钉钉聊天记录载明6月24日申请人发送

“没打卡就是 10 块，没展业就是 100，休业就是七十多”“明白了”，对方回复“未打卡的前提是你在公司，忘记打卡”“但是你今天是没来公司，没有提交休业申请是要按照未展业算的”。其中工资表载明申请人 6 月营业额 21761，伙伴创收 17409，平台使用费 20% 4352，支出场地租赁费 2000，应发收入 11625，提梦想基金 174，提取平台发展基金 1741，实际发放 9710。被申请人对钉钉聊天记录及工资表的真实性予以确认，但称该工资表实际是伙伴创收表，与其单位提交的该证据系一致的。被申请人主张申请人于 2023 年 2 月 5 日与其单位建立合作关系，双方非劳动关系，其单位已按照双方签定的《平台服务协议》支付申请人相应收入，其单位不应支付申请人基于劳动关系项下的工资及赔偿金等款项。被申请人提交《平台服务协议》《小微集团基本法》《平台新人培训确认函》《合规展业承诺书》等证据拟证明其主张。其中《平台服务协议》载明双方为“合作伙伴关系”，被申请人为申请人提供公司名义资源，并协助申请人展业，促成业务和创收，申请人业务必须通过其单位平台，并按照约定支付平台使用费、管理费和场地租赁费等，按照《广州小微基本法》第六章财富分配体系规定核算申请人合作收入，钉钉考勤记录仅用于被申请人对申请人是否合理使用甲方平台线下共享办公场所及是否遵守《合规展业承诺书》的规定进行监督，在申请人没有合理使用甲方平台线下共享办公场所的情况下平台共享办公场地将会被收回，且申请人将丧失平台对合

理使用共享办公场所的展业优惠，如申请人严重违反展业制度的规定，被申请人享有单方解除合作协议的权利，申请人手写“本人完全理解协议内容，本人和甲方为合作伙伴关系，而非劳动关系”，并签名确认。其中《小微集团基本法》第六章财富分配体系载有合作伙伴财富分配的相关制度，其中10000元 $\leq$ 创收收入 $<$ 50000元，场地租赁费为2000元/月，平台使用费为每月创收20%；第八章平台行为规范及规章制度中关于展业制度载有展业以钉钉打卡为准，打卡异常按规定相应贡献梦想基金，异常展业按100元/天从收入中扣除等内容。其中《平台新人培训确认函》载明申请人参加了广州小微金融服务平台关于平台文化、广州小微基本法、产品知识、平台日常管理、平台管理公约等培训内容，并承诺在平台合作期间严格遵守平台制度，如有违反，自愿承担平台作出的各项处罚。其中《合规展业承诺书》载明“合理使用平台线下共享办公场所，严格遵守平台线下共享办公场所的展业规定”等内容。申请人对《平台服务协议》《平台新人培训确认函》《合规展业承诺书》的真实性予以确认，对《小微集团基本法》的真实性不确认，辩称申请人入职时仅被告知薪资构成是无底薪，只有提成，具体需扣除哪些项目申请人不清楚。本委认为，本案争议焦点为申请人与被申请人是否存在劳动关系，本委作如下分析：首先，申请人与被申请人签署的《平台服务协议》明确载明双方建立“合作伙伴关系”该协议约定双方相关权利义务，申请人亦明确在

该协议上写明双方为“合作伙伴关系，而非劳动关系”，并予以签名确认，且申请人未有证据证明其签署该协议时被申请人存在欺诈、胁迫、乘人之危等情形，申请人作为具备完全民事行为能力的当事人，应当对其自身签名的文书负责，其在《平台服务协议》上签名确认双方系建立合作关系，由此可知，被申请人与申请人双方并无建立劳动关系的合意。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证责任。申请人虽主张其工资（提成）按照业绩销售额的 50%-60% 发放，但未提交有效证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对其该主张不予采纳。再次，被申请人主张按照《小微集团基本法》第六章财富分配体系约定内容支付申请人合作收入，并提交了证据予以证明，其中《平台服务协议》明确载明申请人合作收入需要扣除场地租赁费、平台管理费、平台使用费等，并按照《广州小微基本法》第六章财富分配体系约定支付合作收入，且《小微集团基本法》第六章财富分配制度载明需要扣除场地租赁费、平台管理费、平台使用费等内容亦与其提交的工资表所载内容相吻合，而申请人虽对被申请人提交的《小微集团基本法》真实性不予确认，但未提交证据予以反驳或推翻，其应承担举证不能的不利后果，而被申请人提交的证据已形成完整的证据链证明其主张，故本委对被申请人该主张予以采纳。另，申请人确认其在职期间对被申请人未发放其 2023 年 2 月至 2023 年 5 月劳动报酬从未提

出过异议，且从申请人提交的经被申请人确认真实性的工资表可知，被申请人系按照《平台服务协议》《小微集团基本法》的约定支付申请人6月相应合作收入，结合申请人提交的其与于某某的钉钉聊天记录可知，申请人系明确知悉双方约定之合作收入分配方式，而申请人获得收入的情形，明显与劳动关系中关于劳动报酬的规定不同，由此表明，双方权利义务受上述协议和规定的约束和限制。最后，申请人虽主张其每天需要钉钉打卡考勤，其与被申请人存在管理与被管理的关系，应认定为双方存在劳动关系，但钉钉打卡考勤仅能证明被申请人确实对申请人考勤有相关规定，实际上建立合作关系的双方为了促进双方更好的开展合作，提高合作双方彼此间的业务收入，合作方大多会采取一些制度措施约束对方的行为，而本案中《小微集团基本法》中关于展业制度扣款的内容，与申请人所提交的其与于某某的钉钉聊天记录中关于没打卡、没展业及休业的扣款内容相吻合，故仅凭被申请人要求申请人进行钉钉打卡考勤不足以认定双方存在劳动关系。综上，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，理应证明其与被申请人之间存在建立劳动关系的合意及存在劳动关系的特征，但申请人现有证据不足以证明其主张，故本委认定双方之间不属于劳动关系，申请人基于劳动关系而要求被申请人支付工资、二倍工资、赔偿金等请求，依据不足，本委不予支持。

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。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 宋 静

二〇二三年九月二十二日

书 记 员 李政辉