

# 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〕4401号

申请人：叶兆杰，男，汉族，2000年3月1日出生，住址：广东省海丰县赤石镇。

被申请人：广州市浅耀服饰有限公司，住所：广州市海珠区南边路38号之二十102。

法定代表人：蔡锋，该单位总经理。

委托代理人：林小喜，女，该单位员工。

申请人叶兆杰与被申请人广州市浅耀服饰有限公司关于工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人叶兆杰和被申请人的委托代理人林小喜到庭参加诉讼。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29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2023年8月1日至2023年8月25日9038元；二、被申请人支付申请人2023年6月23日至2023年6月24日加班工资2076元；三、被申请人支付申

请人违法解除劳动关系赔偿金 10000 元。

被申请人辩称：我单位与申请人之间属于合作关系，并不存在劳动关系，故不存在加班的说法，且从申请人的打卡记录可以看出，申请人 2023 年 6 月 23 日至 2023 年 6 月 24 日均为正常打卡，不存在加班的情况。另，我单位规定员工上下班均需打卡，申请人自 2023 年 7 月 5 日起就不再打卡，且打卡期间存在多次迟到、缺卡现象，我单位亦从未按照《员工手册》的相关规定对其进行处罚，此亦可印证我单位与申请人之间不满足认定劳动关系的要素之一。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2023 年 5 月 19 日到被申请人处工作，任模特，双方约定每周工作 6 天，每天工作时间为上午 10 时至下午 19 时，通过钉钉打卡考勤，双方签订了《达人合作协议》，协议期限自 2023 年 5 月 19 日至 2026 年 5 月 18 日止（孵化测试期自 2023 年 5 月 19 日至 2023 年 8 月 18 日止），孵化测试期报酬标准为 9000 元/月，孵化测试期满后调整为 10000 元/月，工作地址位于被申请人的注册地址，申请人工作期间主要由被申请人的法定代表人对其工作进行安排，工作内容主要为穿衣展示、拍视频等，申请人所展示的衣服均为被申请人品牌的衣服，拍摄的作品主要供被申请人在阿里巴巴或抖音进行辅助销售，申请人最后工作至 2023 年 8 月

23日，后于2023年8月24日离职，申请人2023年8月除正常例休和2023年8月24日请假外，其余时间均为正常出勤，被申请人未支付申请人2023年8月的报酬，申请人2023年5月至2023年7月的报酬支付情况依次为：3774元、9000元、9000元。庭审中，申请人表示其2023年8月24日为病假，但未提交相关就医记录或医疗票据予以证明，同时申请人还主张其2023年8月25日有到被申请人处欲继续参加工作，但遭到被申请人的拒绝，故其认为2023年8月25日也应核算报酬。本委认为，首先，被申请人的经营范围为服装批发、服装辅料批发、服装零售、服装辅料零售、鞋批发、鞋零售、帽批发、帽零售等，申请人从事的工作属于被申请人的业务组成部分，被申请人根据申请人提供的劳动按月向申请人支付报酬。其次，劳动关系的核心是劳动的地点、内容、方式、过程以及在即便无工作但劳动关系仍然存续的情况下，还需受到用人单位的约束，约束的方式既包括规章制度，也包括具体的管理行为。本案中，申请人需要按照被申请人的要求进行打卡考勤，同时被申请人也有权利对申请人的日常工作进行安排，如申请人请假则需要向被申请人提出申请，以上可以反映出被申请人对申请人实施了劳动法意义上的管理行为。综上，虽双方签订的协议名为《达人合作协议》，但申请人实际为被申请人提供劳动过程中，受被申请人监督和管理，申请人从事的工作亦属于被申请人业务范围组成部分，被申请人向申请人提供了基本劳动条

件，并且按月向申请人支付报酬，双方形成的关系符合劳动关系的法律特征。结合上述查明之事实及证据，本委认定申、被双方劳动关系事实成立。另，申请人主张2023年8月24日为病假，但未提交充分有效的证据予以证明，申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人该主张不予采纳。结合本委上述查明之事实和证据，申请人已于2023年8月24日离职，故申请人要求被申请人支付2023年8月25日工资的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。因此，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2023年8月1日至2023年8月24日工资7126.05元 $[9000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times (14 \text{天} + 2 \text{天} \times 200\%) + 10000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times (3 \text{天} + 1 \text{天} \times 200\%)]$ 。

二、关于加班工资问题。庭审中，申请人表示该项仲裁请求具体是指端午节假期共有三天，但被申请人仅在端午节当天安排放假，其余两天均需上班，故要求被申请人支付其余两天的法定节假日加班工资。本委认为，根据《全国年节及纪念日放假办法》第二条的规定，端午节假日为农历端午当日（6月22日），被申请人端午节当日已安排申请人休假，故被申请人无需支付申请人法定节假日加班工资。

三、关于赔偿金问题。经查，被申请人于2023年8月24日通过企业微信告知申请人“……由于公司抖音项目发展有变化，而且觉得你能力各方面不太适合，跟你的合作准备取消”，

并于当日让申请人离开。本委认为，本案双方存在劳动关系，现被申请人以抖音项目发展有变化，且认为申请人能力不符合单位要求而作出解除双方劳动关系的决定，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除（一）》（法释[2020]26号）第四十四条的规定，现被申请人并未就其单位作出的解除决定提交相关证据予以证明，被申请人作出的解除决定缺乏合法理由。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金9059.58元 $[(3774\text{元}+9000\text{元}+9000\text{元}+7126.05\text{元})\div 3.19\text{个月}\times 0.5\text{个月}\times 2\text{倍}]$ 。

### 裁决结果

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，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条、第二条，《全国年节及纪念日放假办法》第二条，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除（一）》（法释[2020]26号）第四十四条之规定，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2023年8月1日至2023年8月24日工资7126.05元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申

请人违法解除劳动关系赔偿金 9059.58 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 李 文 舒

二〇二三年十月二十日

书 记 员 叶 晨