

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〕2050 号

申请人：陈家良，男，汉族，1964 年 12 月 29 日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州小朴餐饮服务有限公司，住所：广州市海珠区新港中路 354 号星光城 121A 房。

法定代表人：陈智晖。

委托代理人：胡艺山，男，该单位员工。

委托代理人：钟昊君，男，该单位员工。

申请人陈家良与被申请人广州小朴餐饮服务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。申请人陈家良和被申请人的委托代理人胡艺山、钟昊君到庭参加诉讼。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 3 月 20 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自 2022 年 2 月 8 日至 2023 年 3 月 20 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022

年2月8日至2023年2月28日未签劳动合同双倍工资120000元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金20000元；四、被申请人支付申请人2022年11月1日至2023年2月28日工资40000元；五、确认申请人与被申请人于2023年3月20日解除劳动关系。

被申请人辩称：一、关于第一项仲裁请求，2022年2月28日只是双方签约日期，并不是工作日期，我单位于2022年4月3日下午开始对外营业，申请人才正式投入我单位工作。申请人自2022年10月18日起未回我单位工作直到2023年3月20日。二、关于第二项仲裁请求，根据有关法律规定，双方签署的书面协议具备劳动合同本质特征，应认定已经订立书面劳动合同。三、关于第三项仲裁请求，我单位从未向申请人出具不用上班或直接解除等书面通告，只发出过要求申请人2022年10月8日至2022年10月17日停职留薪的通告，申请人应自2022年10月18日正常上班，但申请人一直处于怠工状态，不履行其上班时间的规定，严重违规。四、关于第四项仲裁请求，申请人主张工资40000元不合理，其一直没有回我单位上班。五、关于第五项仲裁请求，我单位并无解雇申请人，且双方签订的《合作协议书》期限至2026年9月，我单位不同意申请人该项仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

经查，双方于2022年2月8日签订了《合作协议书》，约定申请人负责被申请人店铺的运营和管理，每周工作6天，每天不少于8小时，被申请人月总营业额少于60万以下的，申请人保底工资为10000元，被申请人的店铺租约期至2026年9月，申请人未经被申请人同意不能擅自离开岗位等内容。双方确认自2022年4月5日起才建立劳动关系，直至2023年5月5日本案开庭时仍未解除劳动关系。申请人确认其系按照上述协议约定的工作时间上班及计发薪酬。

一、关于确认劳动关系和解除劳动关系问题。依查明之事实可知，申请人与被申请人对双方自2022年4月5日起建立劳动关系不持异议，并确认直到本案开庭之日仍未解除劳动关系。结合申请人要求确认劳动关系的期间，本委确认申请人与被申请人自2022年4月5日至2023年3月20日期间存在劳动关系。对于申请人要求确认双方于2023年3月20日解除劳动关系以及要求被申请人支付其违法解除劳动关系赔偿金的仲裁请求，本委则不予支持。

二、关于双倍工资问题。本案申请人在举证上述《合作协议书》时的证明内容为该协议书具备劳动合同主要要件，双方已建立劳动关系。本委认为，双方虽未签订名称为劳动合同的书面协议，但双方签订的《合作协议书》包含了申请人的工作内容、工作时间、工资、期限等内容，具备劳动合同本质特征。且从申请人举证该协议书的证明内容来看，其自身对该协议书

具备劳动合同主要要件亦持肯定意见，故应当认定双方已经订立了书面劳动合同。鉴此，申请人该项仲裁请求缺乏依据，本委不予支持。

三、关于 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 28 日工资问题。经查，申请人工作至 2022 年 10 月 7 日，2022 年 10 月 8 日至 10 月 17 日为被申请人通知申请人停职留底薪期间，此后，申请人未再上班。申请人主张其未再上班的原因是被申请人一直没有发放其提成，每月亦未依约定时间发放工资。另，被申请人在 2022 年 10 月 23 日至 2022 年 11 月 30 日受疫情影响停工停产。被申请人于 2023 年 2 月 3 日通过微信与申请人核对确认费用情况，内容为“陈家良 2022 年 10 月合作费如下，实际回店工作 1-7 号，加上 3 天国庆节补贴，合计 7296.31 元，合作过程中未按规定打卡上岗，经过做了上岗通知，其本人而从 18 号至 30 号，没有回店工作。但疫情 23 日发生被逼停业，没员工上班，当时没法经营。请确认费用……你同意，并其它任何费用不再追究是吗？请落实 再一次请确认”；申请人回复“确认”。申请人主张该工资仅是 2022 年 10 月的工资。被申请人则主张该工资系申请人 2022 年 10 月至 2023 年 2 月 3 日的工资。本委认为，双方通过微信确认的工资数额未能有效反映为 2022 年 10 月至 2023 年 2 月 3 日的工资，故对被申请人之主张难以采纳，对申请人主张该工资为 2022 年 10 月工资则予以采纳。被申请人因疫情原因在 2022 年 10 月 23 日至 2022 年 11 月 30

日期间停工停产，根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人应按照申请人的正常工资标准支付申请人2022年11月1日至2022年11月21日的工资7000元（10000元×0.7个月）以及按照广州市最低工资标准2300元80%（即1840元）的标准支付申请人2022年11月22日至2022年11月30日期间生活费552元（1840元×0.3个月），合共7552元。申请人在2022年11月30日后未上班，并陈述了其不上班的理由。对此，本委认为，工资系劳动者向用人单位提供劳动后的对价报酬，劳动者依法获得工资的前提系其已经履行了基本的劳动义务。本案中，若申请人对被申请人未按约定发放其提成等行为需采取维权措施，理应依法向有关部门投诉或者通过法律途径解决，但此并非其可以不履行向被申请人提供劳动的基本义务的合法理由。鉴此，申请人上述不上班的理由，于法无据，本委不予认可。由于申请人2022年11月30日之后不上班并非被申请人安排所致，其不上班期间未向被申请人提供劳动，故被申请人亦需支付其工资，即申请人要求被申请人支付其2022年12月1日至2023年2月28日期间工资的仲裁请求，本委不予支持。

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》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第六条,《广东省工资支付条例》第三十九条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 4 月 5 日至 2023 年 3 月 20 日期间存在劳动关系;

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 2022 年 11 月工资(含生活费)7552 元;

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二三年五月十八日

书 记 员 易恬宇