

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〔2024〕4882 号

申请人：刘某某，男，汉族，1998 年 4 月 4 日出生，住址：广西陆川县。

被申请人：广州市某某信息科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：许某某。

委托代理人：郑某某，女，该单位法务。

申请人刘某某与被申请人广州市某某信息科技有限公司关于加班工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘某某到庭参加诉讼。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于 2024 年 8 月 8 日向本委申请仲裁，申请人请求：被申请人支付申请人 2024 年 1 月 9 日至 2024 年 5 月 5 日加班工资 3643.2 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人签订合作协议，双方

建立合作关系的意思表示真实，申请人提出的加班费无事实和法律依据。我单位在申请人面试阶段已告知双方属于提成制无底薪的合作模式。申请人表示愿意接受该合作模式，自愿加入我单位平台，并承诺遵守我单位平台各项规定。双方明确无建立劳动关系的合意，也从未有过加班的约定。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》，与我单位合作的第三方签订《灵灵通共享经济服务协议》。我单位与第三方签订《共享经济服务外包协议》，申请人明确知晓合作关系和盈利模式，以合作伙伴融资顾问的身份对外展业，在申请人的展业时间内自主展业，寻找有需求的客户提供助贷服务，自主与客户交谈方案与服务费点数从而获取提成。双方签订的《平台服务协议》第十三条规定“甲乙双方明确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”。申请人更是在《平台服务协议》中亲自签名按捺“本人完全理解协议内容，本人和我单位为合作伙伴关系，而非劳动关系”。双方建立合作关系的意思表示真实，双方明确达成的是合作协议，为一般民事合同，并非劳动合同，不适用劳动法调整。我单位在申请人的新人伙伴面试、新人培训阶段均告知清楚过合作模式、展业时间、业绩创收计算方式、平台展业合规制度等，《平台服

务协议》重点部分也均有标红和强调，申请人作为完全民事行为能力人，知悉且理解双方合作协议内容，合作期间也从未提出任何异议。加班费为劳动法体系下的特定概念，双方既不存在劳动关系也无加班费的约定，申请人的主张加班费明显缺少事实依据和法律依据。二、双方合作期间，我单位按申请人实际创收收入结算，双方不存在任何费用争议。双方在合作内容里明确约定我单位为申请人提供公司名义资源，并协助申请人的展业，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相关业务，并且按照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以及相关管理运营成本，申请人创收金额扣除相关费用以后为其实际所得收入。申请人没有底薪，利用与平台合作机会对外寻找需求客户。在按照与我单位平台的财富分配体系规定下，根据其自身谈单情况计算其业务提成并自负盈亏。申请人自加入以来，如其业绩统计表和创收表所示，其仅在1月有过一笔创收分成270元，2月和3月各得一笔展业奖励100元，分别经申请人核对签名后由合作的第三方于次月发放完毕，其余月份申请人并无提成创收。申请人根据自身谈单拿到的收益提成再由双方按约定分成，我单位按申请人实际谈单收入结算，双方也从未有过加班费的确认，申请人明确知悉双方约定之合作收入分配方式，并且均确认签收，双方实际无费用争议。申请人现提出加班费纯属无理取闹，严重违背

诚信原则。综上，我单位与申请人之间并不满足劳动关系的特征，也不存在加班费问题。双方签署合作协议，共享收益共担风险，实际为合作关系。申请人的加班费诉求未在首次仲裁阶段提出，亦未在民事诉讼阶段提出，现又另起仲裁主张加班费，其多次滥用当事人身份权利恶意诉讼，纯属浪费司法资源。其主观意图明显，多次表里不一，试图以不知情合作合同、主张劳动关系、主张加班费来歪曲事实，为损害我单位名誉不择手段，严重侵犯我单位的合法权益。申请人的诉讼请求没有事实和法律依据，请求仲裁委查明并依法驳回其仲裁请求，维护我单位的合法权益。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于2024年1月9日入职被申请人处任销售客服，每月工资由底薪2000元和提成构成，每天工作时间为8时30分至12时，14时至18时，其中周一至周五仍需在19时后加班，在职期间需考勤，但仅需在上班时进行打卡，其下班时搭乘地铁的记录可证明其下班时间，因考勤记录在被申请人处保管，故应由被申请人提供考勤记录证明加班情况。申请人提供工资条、微信聊天记录等证据拟证明工资情况及需接受打卡管理。被申请人未提供证据对此予以反驳。另查，广州市中级人民法院作出的（2024）粤01民终31230号《民事判决书》，对一审人民法院判决认定申请人与被申请人于2024年1月9日

至2024年5月5日期间存在劳动关系的结果维持原判。本院认为，因广州市中级人民法院维持认定申请人与被申请人于2024年1月9日至2024年5月5日期间存在劳动关系的判决结果，该判决结果属于终审判决，故本委对被申请人关于双方不存在劳动关系的主张不予采纳。申请人于庭审中虽主张在职期间需考勤，但其自认仅需在上班时进行打卡，也即下班不存在考勤记录，即便被申请人掌握及保管其在职期间的打卡考勤材料，该证据亦仅有上班打卡的记录，该证据无法体现申请人实际的下班时间，即被申请人持有的考勤材料并不能当然有效证明申请人实际每天工作时长，因此，被申请人不存在掌握加班事实存在的证据之情形，本案关于加班事实的举证责任不发生举证倒置的结果。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）》第四十二条之规定，申请人主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任，即其仍应就该加班事实的存在负首要举证义务。申请人在本案中提供的现有证据无法有效证明其每天实际出勤时长，其当庭虽主张搭乘地铁的时间可证明下班时间，但搭乘地铁的时间节点仅可证明其进入地铁站的时间，不能证明其在进入地铁站之前系接受被申请人的安排而一直从事与工作相关的劳动之事实，故搭乘地铁的时间与下班后仍继续加班之间并无必然的因果关系，前者缺乏证明后者成立的证明效力。综上，鉴于申请人在本案中提供的现有证据不足以证明案件事实，根据《中华人民共和国劳动争议

调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委认为其本案仲裁请求依据不足，对此不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，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释（一）》第四十二条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二五年三月二十八日

书 记 员 刘轶博