

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕8463号

申请人：徐银富，男，汉族，1998年11月3日出生，住址：云南省大理白族自治州。

委托代理人：杨克林，男，广东潮风律师事务所律师。

委托代理人：张兰兰，女，广东方道律师事务所律师。

第一被申请人：广东善世企业服务集团有限公司，住所：广州市白云区。

法定代表人：莫天勤。

委托代理人：罗杰，男，该公司法务。

第二被申请人：广州市汇毅物业管理有限公司，住所：广州市天河区。

法定代表人：蒙海伟。

委托代理人：杨佐堂，男，该公司员工。

案由：确认劳动关系、劳动报酬、解除劳动合同、工作时间及休假。

申请人徐银富诉第一被申请人广东善世企业服务集团有限公司、第二被申请人广州市汇毅物业管理有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人委托代理人张兰兰、第一

被申请人委托代理人罗杰、第二被申请人委托代理人杨佐堂到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与第一被申请人于2022年2月21日至2024年2月27日期间存在劳动关系；二、第一被申请人支付申请人2022年2月21日至2024年2月27日期间未休年假工资8275.86元（未休年假10天，按月平均工资6000元计算）；三、被申请人支付申请人2024年2月1日至2024年2月27日期间正常工作时间工资6000元（当庭明确要求第一被申请人支付）；四、被申请人支付申请人未续签劳动合同经济补偿金15000元（当庭明确要求第一被申请人支付终止劳动合同经济补偿金15000元）；五、请求第二被申请人对上述债务承担连带责任（当庭明确要求第二被申请人对上述四项仲裁请求承担连带责任）。

### 本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、第一被申请人曾用名：善世（广东）企业服务外包有限公司。

二、入职情况：申请人于2022年2月22日入职第一被申请人处。

三、工作岗位：物业服务安保人员。

四、劳动合同签订情况：申请人与第一被申请人签订过两次劳动合同，期限分别为2022年2月22日至2023年2月21日、

2023年2月22日至2024年2月21日，其中第一份劳动合同明确约定第一被申请人将申请人派遣至第二被申请人处任物业服务人员。

五、工资支付情况：申请人在职期间的工资均已支付完毕。

六、解除劳动关系情况：申请人现已离职，其最后工作日为2024年2月23日。

七、年休假情况：申请人每年度应休5天年假。

八、申请仲裁日期：2024年3月21日。

有争议事项及本委认定情况：

一、关于劳动关系问题。

申请人主张，其与第一被申请人的第一份劳动合同虽明确约定为劳务派遣用工，但第二份劳动合同并未对此作出约定，因其实际由第二被申请人用工管理，故其与两被申请人均存在劳动关系。

两被申请人主张，申请人系与第一被申请人建立劳动关系，并被劳务派遣至第二被申请人处工作，其与第二被申请人并无劳动关系。

本委认为，对于申请人与第二被申请人的关系问题。其一，申请人与第一被申请人所签订的第一份劳动合同已明确约定由第一被申请人将申请人派遣至第二被申请人处工作，可见申请人早已知悉其与两被申请人间的关系。其二，申请人与第一被申请人所签订的第二份劳动合同虽未明确约定继续将申请人劳务派遣至

第二被申请人处工作，但劳动合同系用人单位与劳动者建立劳动关系的合意体现，由第二份劳动合同可见，申请人明确知悉且其真实的意愿系继续与第一被申请人建立劳动关系。其三，庭审中，申请人确认在签订第二份劳动合同后其具体工作内容、直属领导等均未发生变化，可见第二份劳动合同的签订并未导致原劳动合同变更，应视为各方均同意延续原合同的约定。据此，本委认定申请人与两被申请人的关系并未因第二份劳动合同的签订发生变更，申请人要求确认与第二被申请人存在劳动关系的请求，因缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

对于申请人与第一被申请人的劳动关系问题。第一，各方均确认申请人的入职时间为2022年2月22日，且有劳动合同为证，本委对此予以确认，故申请人要求确认与第一被申请人于2022年2月21日存在劳动关系的请求，因缺乏事实依据，本委不予支持。其二，申请人主张，其2024年2月24日通过微信联系第一被申请人的员工要求续签劳动合同，但被拒绝，故认为是第一被申请人通过不续签劳动合同的行为与其解除劳动关系。但申请人并未提交有效证据佐证该主张，且不续签劳动合同并不等同于解除劳动关系，申请人的主张明显缺乏依据，故本委对申请人的主张不予采纳。在第一被申请人提交2月24日其员工与申请人的聊天记录中，第一被申请人员工询问申请人不接电话不回微信的原因，申请人回复称“我的劳动合同于2024年2月21日到期，公司没有跟我续签，根据《劳动合同法》第四十四条，双方劳动关

系于2024年2月21日终止”，第一被申请人员工回复称“公司原本就是要和你续签的，这两天继续上着班。人事那边手续不及时，但周一就会过来和你签订合同”、“明天继续上班”。可见，申请人在该聊天记录中已作出明确的终止劳动合同的意思表示，即使其因误解作出该行为，但在第一被申请人明确要求其继续上班后仍未返岗上班，可见本案系因申请人的原因导致其与第一被申请人于2024年2月24日终止劳动关系。据此，本委依法确认申请人与第一被申请人自2022年2月22日至2024年2月24日期间存在劳动关系，申请人要求确认与第一被申请人自2024年2月25日至2024年2月27日期间存在劳动关系的请求，因缺乏事实依据，本委不予支持。

## 二、关于工资问题。

根据本委上述认定，申请人关于2024年2月25日至2024年2月27日期间工资的请求，因缺乏事实依据，本委不予支持。双方均确认申请人在职期间的工资均已支付完毕，故本委不再支持申请人关于2024年2月1日至2024年2月24日期间的工资请求。

## 三、关于经济补偿金问题。

根据本委上述认定，本案系因申请人原因导致终止劳动关系，故申请人关于终止劳动合同经济补偿金的请求，因缺乏事实依据，本委不予支持。

## 四、关于未休年休假工资问题。

其一，按前文所述的劳动关系存续期间，申请人关于 2022 年 2 月 21 日、2024 年 2 月 25 日至 2024 年 2 月 27 日期间未休年休假工资的请求，因缺乏事实依据，本委不予支持。其二，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年休假。申请人于 2022 年 2 月 22 日入职，但未提交有效证据证明其在 2023 年 2 月 21 日前符合上述条件，故本委不予支持其 2022 年 2 月 22 日至 2023 年 2 月 21 日期间的未休年休假工资请求。其三，两被申请人主张申请人于 2023 年 5 月 15 日至 18 日休了 4 天年假，并提交了 2023 年 5 月考勤表原件佐证其主张，该证据上有申请人的签名。申请人虽不确认该证据的真实性，但也未能提交足以反驳的相反证据，故本委采纳该证据并采信两被申请人的主张。据此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条折算，申请人 2023 年 2 月 22 日至 2023 年 12 月 31 日期间的未休年休假天数（计算公式： $5 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 313 \text{ 天} - 4 \text{ 天}$ ）不足一整天，故本委不予支持申请人该期间的未休年休假工资请求。其四，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定折算，申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 2 月 24 日期间的年休假天数（计算公式： $5 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 55 \text{ 天}$ ）不足一整天，故本委不予支持申请人该期间的未休年休假工资请求。

### 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》第五十条、《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、

第十二条之规定，裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人自 2022 年 2 月 22 日至 2024 年 2 月 24 日期间存在劳动关系；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可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；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。

仲 裁 员：戴 晓 娟

二〇二四年六月十九日

书 记 员：徐 敏