

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〔2022〕743号

申请人：黄伟杰，男，汉族，1971年2月24日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市亿海物业管理有限公司，住所：广州市海珠区南华中路299号401A室。

法定代表人：孔活平，该单位总经理。

委托代理人：黄夏文，女，广东百健律师事务所律师。

申请人黄伟杰与被申请人广州市亿海物业管理有限公司关于确认劳动关系、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。申请人黄伟杰和被申请人的委托代理人黄夏文到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年1月12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2016年11月25日至2021年12月30日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年4月至2021年12月工资180000；三、被申请人支付申请人

违法解除劳动关系赔偿金 200000 元。

被申请人辩称：申请人于 2016 年 3 月承包经营广州市海珠区凯逸酒家，并与该酒家签订了承包合同，因申请人经营不善，该酒家于 2019 年 4 月 30 日结业，故申请人与我单位在 2016 年 3 月 1 日至 2019 年 4 月 30 日期间并没有建立劳动关系，申请人在该酒家结业后，于 2019 年 5 月 1 日才由我单位聘请担任经理，直至 2021 年 4 月 26 日因申请人存在多次违法违纪行为而引咎辞职。我单位自 2021 年 5 月起多次催促申请人完善离职手续和领取 2021 年 4 月工资，但遭到申请人拒绝。另，申请人自 2021 年 6 月起即在其妻子开设的广州市海珠区茹乐棋牌中心参加社保，其对于双方终止劳动关系一事明知且无异议。因此，我单位无需向申请人支付 2021 年 5 月至 2021 年 12 月的工资。基于申请人系引咎辞职，并非我单位违法解除劳动关系，故我单位亦无需向其支付赔偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人在 2016 年 3 月 1 日至 2019 年 4 月 30 日期间承包经营广州市海珠区凯逸酒家（以下简称凯逸酒家），并与该酒家的投资人和持牌人孔某签订了《承包经营责任制合同》，该合同约定了承包经营的权利义务等内容。申请人提交且经被申请人确认的《广东省社会保险个人缴费证明》显示凯逸酒家在 2019 年 1 月至 2019 年 4 月期间

为申请人参加社会保险，被申请人在 2019 年 5 月至 2021 年 5 月为申请人参加社会保险，案外人广州市海珠区茹乐棋牌中心自 2021 年 6 月起为申请人参加社会保险，申请人对其参保情况表示其 2019 年 1 月之前未参加社会保险的期间是因为其当时正领取失业保险待遇。申请人于 2021 年 4 月 26 日向被申请人提交《离职报告》申请离职，该《离职报告》载明“由于个人原因，经过再三思考，现本人向公司提出离职……希望公司领导能对我的申请予以考虑并批准”等内容，申请人在 2021 年 4 月 26 日之后未再回被申请人处上班。申请人主张其在 2016 年 3 月 1 日至 2019 年 4 月 30 日承包经营凯逸酒家期间，还负责被申请人的物业管理等其他业务工作，其当时的报酬收入并非固定按月发放，而是由被申请人以现金方式不定时发放，申请人认为其自 2016 年 3 月 1 日起便入职被申请人，与被申请人建立劳动关系；申请人还主张因被申请人在其提交了《离职报告》之后一直不予批复，故认为双方之间的劳动关系直至本案庭审时（2022 年 2 月 24 日）仍然存续。被申请人则主张申请人 2016 年 3 月 1 日至 2019 年 4 月 30 日承包经营凯逸酒家期间并没有从事其单位的任何业务工作，该期间双方不存在劳动关系，双方自 2019 年 5 月 1 日起才建立劳动关系，因申请人提交了《离职报告》申请离职，故双方于 2021 年 4 月 26 日解除劳动关系。另查，本案双方劳动关系存续期间，申请人的月工资标准为 20000 元，被申请人实际也是按照该工资标准按月发放申请人

工资。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人主张其2016年3月1日至2019年4月30日承包经营凯逸酒家期间同时与被申请人存在劳动关系，申请人对其该主张负有举证责任。现申请人在该期间领取收入的方式异于劳动关系当中用人单位按月发放劳动者工资的常规做法，该期间为申请人参加社会保险的主体也非被申请人；而且，申请人自认其2019年1月之前未参加社会保险的期间系因其当时正领取失业保险待遇，如若申请人当时与相关用人单位存在劳动关系，则不可能符合领取失业保险待遇的条件，故其主张2019年1月之前已经与被申请人存在劳动关系，明显与其当时领取失业保险待遇之事实相矛盾；再者，申请人也未能举证证明其与被申请人在该期间存在建立劳动关系的合意过程和实际履行劳动关系权利义务的事实过程，因此，申请人主张其2016年3月1日至2019年4月30日承包经营凯逸酒家期间同时与被申请人存在劳动关系，缺乏依据，本委不予采纳。又被申请人对申请人与其单位自2019年5月1日起存在劳动关系不持异议，且被申请人自当月起按月固定发放申请人工资并为申请人参加社会保险，履行了劳动关系中用人单位的法定义务，故依据查明之事实及现有证据，本委认定申请人与被申请人自2019年5月1日起建立劳动关系。对于双方解除劳动关系时间的认定问题，劳动关系解除权属于形成权，在一方当事人将解除劳动关系的意思表示送达给对方时即发生法律效力。本案申请人

于2021年4月26日向被申请人提交《离职报告》以个人原因为由申请离职，该离职理由并非《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定劳动者可以即时解除劳动合同的情形，故该解除情形应适用《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条的规定，即劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。由于我国法律并未赋予用人单位对劳动者提前三十日以书面形式通知解除劳动合同情形的审批权，故申请人以被申请人未对其离职申请作出批复为由主张双方之间的劳动关系直至本案庭审时（2022年2月24日）仍然存续，于法无据，本委不予采纳。鉴于被申请人在2021年5月仍为申请人参加社会保险，履行用人单位的参保义务，故其单位主张的解除劳动关系时间，本委亦不予采纳。综上分析，本委认定双方于2021年5月25日解除劳动关系，遂本委确认申请人与被申请人自2019年5月1日至2021年5月25日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。本案双方确认被申请人未支付申请人2021年4月工资19068元。本委认为，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2021年4月工资19068元。另，因劳动报酬系劳动者通过向用人单位提供劳动力而换取的对价报酬，现申请人向被申请人提交《离职报告》以个人原因为由申请离职之后，未再回被申请人处上班，未履行其作为劳动者的劳动义务，故申请人要求被申请人支付其2021年4月之后的工资，于法无据，本委不予支持。

三、关于赔偿金问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定，用人单位支付赔偿金的前提系用人单位主动解除劳动关系且解除理由不符合法律规定。依上述查明之事实及证据，本案申请人系以个人原因申请离职，其要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金，于法无据，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》第三十七条、第三十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2019 年 5 月 1 日至 2021 年 5 月 25 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 2021 年 4 月工资 19068 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

二〇二二年三月四日

书 记 员 于亚楠