

# 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〔2025〕556号

申请人：陈某某，男，汉族，1984年12月11日出生，住址：湖北省武穴市。

第一被申请人：广州某某加衣数字科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：杨某某。

第二被申请人：某某人力资源服务（广州）有限公司海珠分公司，经营场所：广州市海珠区。

负责人：马某某。

委托代理人：周某，女，该单位员工。

委托代理人：陈某某，男，该单位员工。

申请人陈某某与第一被申请人广州某某加衣数字科技有限公司、第二被申请人某某人力资源服务（广州）有限公司海珠分公司关于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。申请人陈某某和第二被申请人的委托代理人周某、陈某某到庭参加庭审。第一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。

## 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年12月2日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与两被申请人于2024年7月2日至2024年11月1日期间存在劳动关系；二、两被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金20519元；三、两被申请人支付申请人2024年7月1日至2024年11月1日年假工资1972元；四、两被申请人支付申请人违法二次约定试用期已履行一个月工资21000元。

第一被申请人未提交答辩意见。

第二被申请人辩称：一、申请人于2024年7月2日入职我单位，双方签署为期3年劳动合同，约定工作地点在广州市，工作岗位为成本专家，试用期自2024年7月2日至2024年10月1日，因申请人试用期工作表现未达预期要求，双方协商一致延长试用期至2024年12月2日。二、申请人入职后在原试用期内因工作表现未达预期，经双方协商一致延长试用期后，申请人工作表现仍不达标，属于不符合岗位录用条件，我单位依法与其解除劳动关系，无需支付经济补偿。三、申请人在离职当月带薪年假已调休完毕，工资已计发，申请人现主张年假工资无事实依据，应予驳回。

## 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2024年7月2日入职第一被申请人处任成本专家，工作地点在第一被申请人处，在职期间与第二被申请人签订劳动合同，并由第二被申请人发放工资及缴纳社会保险费，其最后工作至2024年11月1日。经查，申请人提供的《劳动合同》载明的用人单位为第二被申请人。第二被申请人对该证据予以确认，主张其与申请人于2024年7月2日建立劳动关系，并将申请人派至第一被申请人处工作，双方劳动关系于2024年11月1日解除。本委认为，劳动合同系劳动者与用人单位确立劳动关系、明确各自权利义务的协议，此系证明双方劳动关系存在的直接依据。本案中，申请人与第二被申请人签订劳动合同，由此表明双方具有建立劳动关系的主观合意，且将该合意通过书面载体的方式加以确定，并以该书面形式明确及固定彼此权利义务。加之申请人自认在职期间工资及社会保险费的发放和缴纳主体均为第二被申请人，也即，第二被申请人存在为申请人履行劳动关系项下的作为用人单位的权利，双方具备劳动关系的客观要件。本案查明的证据无法体现第一被申请人对申请人切实履行作为用人单位应承担的相关义务。至于工作地点并不能当然作为认定劳动关系的充分依据，在用工市场中，不乏劳动者因受用人单位的指派而前往用人单位注册地或实际办公地以外的其他地点履职的情形。劳动关系的建立，系基于劳动者与用人单位之间具有劳动关系所特有的人身隶属性特征及支付劳动报酬的财产

性特点，劳动者基于让渡劳动力使用权的身份，其在劳动关系存续期间接受用人单位的用工管理及安排，根据用人单位的指派前往相应地点工作属于服从工作安排的表现，系履行劳动义务的具体要求。因此，申请人在与第二被申请人签订劳动合同后，前往第二被申请人注册地之外的地点工作并不超出大众可接受的范围，应属第二被申请人行使用工管理权及申请人履行服从工作安排义务的具体表现，并无不妥，故工作地点不能当然作为认定存在劳动关系的依据。综上，本委确认申请人与第二被申请人于2024年7月2日至2024年11月1日期间存在劳动关系。

二、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。第二被申请人主张双方约定的第一次试用期至2024年10月1日，因申请人试用期表现未达到预期，故双方协商延长试用期，签订《试用期顺延协议》，将试用期延长至2024年12月2日，但申请人在此后的工作表现仍未能达到试用期考核指标，故其于2024年11月1日以申请人“在试用期间被证明不符合录用条件”为由解除双方劳动关系。第二被申请人对此提供《试用期顺延协议》《试用期考核指标》、沟通记录和工作系统数据予以证明。其中，《试用期考核指标》载明“核价误差率控制在10%以内”“24H核价完成率100%”“按期完成核价标准和体系的搭建”。申请人反驳称第二被申请人提供的试用期考核指标系在2024年10月7日后发送，其对此并未确认，且对工作系统数据不予认可，

第二被申请人仅在其面试时告知岗位考核数据核价量的达成标准，其在职期间已完成《试用期考核指标》的任务，故对第二被申请人主张的解除事由不予认可。第二被申请人辩称其在申请人入职时已告知试用期考核指标，双方在约定顺延试用期后，其通过发送试用期考核指标再次告知申请人考核标准，但申请人在试用期间核价误差均未能控制在10%内，不符合试用期考核要求。经查，双方签订的《劳动合同》约定试用期为2024年7月2日至2024年10月1日。另查，申请人2024年8月至2024年10月期间每月工资分别为20912元、20846.72元、19673元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条之规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。由此表明，法律已对同一用人单位与同一劳动者约定试用期的次数作出明确规定。第二被申请人提供的《试用期顺延协议》虽载明双方对试用期的顺延作出约定，但由于法律对试用期二次约定作出了限制性规定，此属禁止性法律规范，故当事人不得通过约定的方式突破现行法律的明确规定，否则在法律已通过明确条文进行规定的情况下，如若允许当事人另行约定以违背法律规定，此系对法律本意及法律权威性和严肃性的挑战和损害。据此，根据约定不得大于法定的原则，本委对双方签订的《试用期顺延协议》不予认可，认定该协议无效，确认申请人试用期至2024年10月1日止。本案中，第二被申请人虽主张申请人试用期不符合录用条件，但劳动法律赋予用人单位对劳动者

在试用期间被证明不符合录用条件行使解除权利的时间节点，需限制在试用期内，即劳动者试用期满当日或之前。在试用期满时尚未行使解除权利，劳动者试用期自然终止，劳动合同期限已从试用期自动转入转正后期限。如前所述，本委已认定申请人试用期至2024年10月1日止，由此可知，第二被申请人解除劳动关系时，申请人已不属于试用期间劳动者，第二被申请人在2024年10月1日后已丧失试用期的期限载体和条件行使劳动关系解除权，故其不得再以申请人试用期不符合录用条件为由解除劳动关系。基于此，即便申请人确实存在未胜任工作岗位的情形，第二被申请人亦应对其进行培训或调岗，但第二被申请人并未提供证据对此加以证明，因此，本委对第二被申请人主张的解除事由不予采纳，认定其该解除行为应属违法。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，第二被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金20477.24元 $[(20912\text{元}+20846.72\text{元}+19673\text{元})\div 3\text{个月}\times 0.5\text{个月}\times 2\text{倍}]$ 。

三、关于年假工资问题。第二被申请人主张申请人在职期间享有1天带薪年休假，申请人2024年11月仅出勤1天，但其在申请人离职当月共支付2天工资889.71元。本委认为，基于第二被申请人自认申请人在职期间享有1天带薪年休假，且未有证据显示其已安排申请人休讫该假期，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，第二被申请人

应支付申请人2024年7月1日至2024年11月1日未休年休假工资差额1438.11元[(20912元+20846.72元+19673元)÷3个月÷21.75天×1天×(300%-100%)-889.71元÷2]。

四、关于违法约定试用期赔偿金问题。申请人主张其试用期间月工资由底薪18000元、补贴600元、餐费13元/天构成，试用期转正后底薪调整为20000元。第二被申请人主张申请人试用期每月工资由基本工资、岗位工资、社保补贴、加班工资、绩效工资、补贴和餐费补贴构成，试用期转正后工资总额调整为20000元。本委认为，依前所述，本委已认定第二申请人与申请人二次约定试用期违法，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十三条之规定，第二被申请人应支付申请人违法约定试用期赔偿金20000元。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条、第四十七条、第八十三条、第八十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第二被申请人于2024年7月2日至2024年11月1日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金20477.24元；

三、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支

付申请人2024年7月1日至2024年11月1日未休年休假工资差额1438.11元；

四、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人违法约定试用期赔偿金20000元。

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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二五年二月十三日

书 记 员 余育霖