

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〔2021〕2291 号

申请人：文志武，男，汉族，1967年12月15日出生，住址：广州市白云区。

被申请人：深圳市瑞征物业服务有限公司广州分公司，住所：广州市海珠区前进路65号302自编K020房。

法定代表人：张明广，该单位经理。

申请人文志武与被申请人深圳市瑞征物业服务有限公司广州分公司关于经济补偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人文志武和被申请人的法定代表人张明广到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年8月16日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人单方解除劳动合同的经济补偿47544元。

被申请人辩称：我单位于2015年7月3日注册成立，申请人当月入职我单位提供物业服务的白云区某小区任维修工，双

方签订的最后一期劳动合同期限至 2021 年 9 月 30 日。2021 年 7 月 30 日，物业小区业主方与我单位终止了物业服务合同，我单位另行安排申请人到其他小区工作，工作岗位和工资不变，但申请人不接受安排而是选择留在原物业小区工作。因双方劳动合同未到期，申请人亦未办理离职手续，双方劳动关系尚未解除。申请人提出解除劳动合同，要求我单位支付经济补偿的仲裁请求没有事实和法律依据，应依法驳回该仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

申请人系被申请人的员工，双方签订的最后一期劳动合同期限至 2021 年 9 月 30 日止。申请人主张其自 2009 年 2 月 10 日起一直在白云区某宿舍工作，期间有签劳动合同但没有留意用人单位的变更，一直由被申请人法定代表人张明广管理，至 2021 年 7 月 31 日，因新的物业服务公司接管小区，被申请人单方与其解除劳动合同，故要求被申请人按其离职前十二个月月平均实发工资 3962 元的标准支付解除劳动合同经济补偿。申请人举证了收款收据、个人所得税完税证明、银行明细清单拟证明其入职时间。其中，收款收据（2 张）均显示事由为押金，日期为 2009 年，加盖“深圳市瑞征物业管理有限公司广州分公司财务专用章”字样印章；个人所得税完税证明载有“深圳市瑞征物业管理有限公司广州分公司”的名称及申请人纳税信息；银行明细清单显示 2009 年 2 月至 2021 年 8 月期间，每月中、

下旬有摘要内容为“工资”的款项，其中2015年7月15日、8月17日、9月15日“工资”款项金额相当。被申请人主张上述收款收据、证明及2015年7月3日前的“工资”转账记录均与其单位无关，同时被申请人确认其单位在2015年7月3日成立后接管深圳市瑞征物业管理有限公司广州分公司的小区物业服务，并与申请人建立劳动关系，2021年8月1日起其单位退出该小区物业服务，申请人不愿意接受其单位的安排到其他小区工作，而与新的物业服务公司建立劳动关系，留在原小区工作。申请人确认2021年8月1日起另与案外人签订劳动合同继续在原小区工作，不确认被申请人曾向其提出安排到其他小区工作。经查，被申请人于2015年7月3日注册成立；深圳市瑞征物业管理有限公司是深圳市瑞征物业服务有限公司法人股东；深圳市瑞征物业管理有限公司广州分公司于2006年9月26日注册成立。本委认为，结合本案查明的事实和证据，对双方解除劳动关系的原因及申请人的工作年限，本委作如下分析：对双方解除劳动关系的原因，被申请人退出申请人原工作岗位所在小区的物业服务，被申请人主张其单位安排了申请人到其他小区工作，而申请人不接受，但被申请人没有对该主张予以举证证明，并在其单位对申请人作合理安排的情形下，申请人明确表示不接受，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委对被申请人该主张不予采纳。结合双方自2021年8月1日起确存

没有继续履行劳动合同的情形，本委确认双方自 2021 年 8 月 1 日起解除劳动合同，申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿的请求，本委予以支持。对申请人的工作年限，申请人举证的收款收据、个人所得税完税证明可以佐证其在 2015 年 7 月 3 日前已与深圳市瑞征物业管理有限公司广州分公司存在用工关系，被申请人在接管深圳市瑞征物业管理有限公司广州分公司的小区物业业务同时，与申请人建立劳动关系，结合深圳市瑞征物业管理有限公司系深圳市瑞征物业服务有限公司的法人股东，属被申请人的关联企业，且从申请人举证的银行明细清单可见，申请人的工资发放记录连续完整，其中 2015 年 7 月至 9 月的工资发放时间、金额相当，并未因申请人在 2015 年 7 月 3 日后与被申请人建立劳动关系而发生改变，不符合用人单位与职工建立劳动关系、自用工之日结算工资的常理，被申请人对此未给予合理的解释说明，亦未能举证证实申请人自 2015 年 7 月 3 日起从原用人单位到其单位处工作系个人原因之结果，故本委认定申请人属非本人原因从原用人单位被安排至被申请人处工作。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十条和参照《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）》（法释〔2020〕26 号）第四十六条的规定，申请人在原用人单位的工作年限应合并计算为被申请人处的工作年限。又申请人对其在原用人单位的入职时间已履行初步举证责任，被申请人未能提供相反证据予以反驳，应承担举证不能的

不利后果，本委采纳申请人关于入职时间的主张。综上，结合申请人的工资发放情况，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，申请人要求被申请人支付解除劳动合同的经济补偿 47544 元，属法律规定的标准范围内，本委予以支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十条，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）》（法释〔2020〕26号）第四十六条之规定，本委裁决如下：

在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同经济补偿 47544 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二一年十月十九日

书 记 员 李梓铭