

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〕1547 号

申请人：沈涛，男，汉族，1969 年 7 月 10 日出生，住址：广东省恩平市。

第一被申请人：广州威尔忒科技有限公司，住所：广州市海珠区蚝壳洲东街 29 号、29 号之一至之六 A413。

法定代表人：唐康华，该单位总经理。

委托代理人：谢德芳，男，该单位员工。

第二被申请人：广州金迈科技有限公司，住所：广州市海珠区赤岗西路 286 号之一 319 房。

法定代表人：吴俊，该单位总经理。

委托代理人：刘芬，女，该单位员工。

第三被申请人：卖个面子科技（广州）有限公司，住所：广州市天河区黄村荔苑路 9 号自编 17 号 2 层 2201 房。

法定代表人：唐康华，该单位总经理。

申请人沈涛与第一被申请人广州威尔忒科技有限公司、第二被申请人广州金迈科技有限公司、第三被申请人卖个面子科技（广州）有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本

委依法受理并进行开庭审理。申请人沈涛和第一被申请人的法定代表人唐康华及委托代理人谢德芳、第二被申请人的委托代理人刘芬、第三被申请人的法定代表人唐康华到庭参加诉讼。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 3 月 29 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、第一被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金 7500 元，第二被申请人和第三被申请人承担连带责任；二、第一被申请人支付申请人未提前通知解除劳动合同代通知金 15000 元，第二被申请人和第三被申请人承担连带责任；三、第一被申请人支付申请人竞业限制补偿金 144000 元，第二被申请人和第三被申请人承担连带责任。

第一被申请人辩称：一、我单位于 2022 年 2 月 23 日与申请人签订劳动合同，聘用其为运营总监，申请人于 2022 年 3 月 31 日向我单位提出离职并签了《解除劳动关系协议书》，我单位已结清申请人全部工资，不同意支付申请人经济补偿金和代通知金。二、我单位并未限制申请人就业，并不打算支付竞业限制金，即使申请人从事相关工作我单位也不会要求其赔偿，故不同意支付申请人竞业限制补偿金。三、我单位与其他被申请人虽然在同一个地址，但是相互独立，业务并无关联，且我单位在劳动合同已明确了申请人的用人单位。综上，请求驳回

申请人的全部仲裁请求。

第二被申请人辩称：我单位与申请人无劳动关系，也不存在混同用工情形，请求驳回申请人的仲裁请求。

第三被申请人辩称：我单位与申请人无劳动关系，也不存在混同用工情形，请求驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

经审理查明，申请人与第一被申请人存在劳动关系。申请人于2022年2月23日入职第一被申请人，双方签订了劳动合同，该合同约定固定期限从2022年2月23日起至2023年2月22日止，试用期从2022年2月23日起至2022年5月23日止，岗位是运营总监，实行标准工作制，申请人试用期工资为15000元/月，试用期满工资为20000元/月，并约定了工作时间与休息休假、劳动保护和条件、保险和福利待遇以及知识产权、商业秘密和竞业限制条件等条款，其中，知识产权、商业秘密和竞业限制条件条款中明确约定申请人在职期间和离职后3年内，不得在与第一被申请人业务有竞争关系的其他公司工作、任职、投资、兼职，不得从事与第一被申请人业务有竞争关系的活动等。申请人与第一被申请人之间的劳动合同关系系因第一被申请人提出且经双方协商一致而于2022年3月18日解除，双方签署的《解除劳动关系协议书》明确约定了上述解除时间以及第一被申请人应结清申请人工资事宜，但未对经济补偿、

竞业限制补偿金等进行约定。

一、关于经济补偿金和代通知金问题。依上述查明之事实可知，申请人与第一被申请人解除劳动合同关系之情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条规定用人单位应支付劳动者经济补偿之情形，申请人与第一被申请人签署的《解除劳动关系协议书》并未包含对解除劳动合同经济补偿的权利处分内容。鉴此，申请人要求第一被申请人支付其解除劳动合同经济补偿，合法有据，应予以支持；根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，第一被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 7500 元（15000 元 × 0.5 个月）。

二、关于竞业限制补偿金问题。2022 年 4 月 29 日庭审中，申请人主张其离职后并没有与第一被申请人解除竞业限制约定，且其已经履行了劳动合同约定的竞业限制义务，故要求第一被申请人按照其月工资 30% 支付其 24 个月的竞业限制补偿金。第一被申请人则主张申请人离职之后其单位并没有限制申请人工作，故没有支付竞业限制补偿金，双方在劳动合同中关于竞业限制的约定应于申请人 2022 年 3 月 18 日离职时便已解除。本委认为，申请人与第一被申请人在劳动合同中约定了竞业限制条款，第一被申请人在本案庭审中主张双方已经解除竞业限制约定。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）第三十七条、第三十九条的规定，由于第一被申请人并无证据证明其单位与申

请人解除劳动合同后直至本案庭审当日曾通知申请人无需履行或解除竞业限制约定，亦无证据证明申请人有违反竞业限制义务的事实，第一被申请人应承担举证不能的不利后果，故第一被申请人应向申请人支付 2022 年 3 月 19 日至 2022 年 4 月 29 日期间的竞业限制补偿金；鉴于第一被申请人在本案庭审当日已作出了与申请人解除竞业限制约定的意思表示，故本委认定申请人与第一被申请人于 2022 年 4 月 29 日解除竞业限制约定，并认定第一被申请人应额外支付申请人三个月的竞业限制补偿金。又参照《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）第三十六条的规定，申请人与第一被申请人并未约定竞业限制补偿金的支付标准，申请人的竞业限制补偿金标准应以其离职前的月平均工资 30% 予以确定，即 4500 元（15000 元 × 30%）。综上，第一被申请人应支付申请人竞业限制补偿金 19755 元（4500 元 × 0.42 个月 + 4500 元 × 0.97 个月 + 4500 元 × 3 个月）。

三、关于第二被申请人和第三被申请人是否承担连带责任问题。申请人主张三被申请人的员工、办公地点、品牌、产品、对外公开宣传资料，控股关系等存在混同、交叉使用情况，且其在职时也有参与三被申请人的工作，故认为三被申请人属于混同用工，据此要求第二被申请人和第三被申请人对其本案仲裁请求承担连带责任。三被申请人均不认可存在混同用工情况。本委认为，本案申请人与第一被申请人的劳动合同关系清晰明

确，就工作岗位有具体约定，即使三被申请人属于控股关系交叉的关联企业或者三被申请人有相关业务合作事实，也并不能因此当然认定三被申请人对申请人存在混同用工的事实，本案申请人主张其参与了第二被申请人和第三被申请人的工作，但其并未举证证明其所从事的工作内容并非履行其与第一被申请人在劳动合同中约定的岗位工作，也无充分有效的证据证明其在职期间，第二被申请人和第三被申请人对其进行了实质性的劳动用工行为。再者，从第一被申请人依法与申请人签订了书面劳动合同确立劳动关系的事实可知，第一被申请人并没有以混同用工的方式而将劳动关系模糊化，继而规避劳动关系权利义务，损害申请人权益的主观故意行为。因此，申请人以混同用工为由要求第二被申请人和第三被申请人对其本案仲裁请求承担连带责任，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、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，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）第三十六条、第三十七条、第三十九条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人解除劳动合同经济补偿 7500 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人竞业限制补偿金 19755 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二二年五月十三日

书 记 员 冯秋敏