

# 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〕1183号

申请人：邓宇琪，男，汉族，1995年12月6日出生，住址：长沙市芙蓉区。

被申请人：广州市汐妍服饰有限公司，住所：广州市海珠区润田街21号首层105自编C025。

法定代表人：张曼妮，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：赖晓珊，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人邓宇琪与被申请人广州市汐妍服饰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。申请人邓宇琪和被申请人的委托代理人赖晓珊到庭参加庭审。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4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2018年4月15日至2022年1月12日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解

除劳动关系经济赔偿金 56000 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 1 月 12 日至 2022 年 1 月 12 日未签订无固定期限书面劳动合同双倍工资 77000 元。

被申请人辩称：一、我单位确认双方自 2018 年 4 月 15 日至 2022 年 1 月 12 日期间存在劳动关系；二、申请人系自动离职，2022 年 1 月 11 日申请人与我单位老板口头协商离职，后又通过微信向我单位老板请假并协商离职交接事宜，我单位老板要求申请人交接至 2022 年 1 月 15 日再离开，申请人回复“好”。但申请人实际上从 2022 年 1 月 13 日就已没有再回我单位上班，且其在《员工离职审批表》中也注明是因工作原因向我单位申请离职，因此，申请人对于离职有主观意愿，我单位无需支付经济赔偿金；三、申请人于 2018 年 4 月 15 日入职我单位，虽我单位一直未与其签订书面劳动合同，但根据《劳动合同法》第十四条第三款之规定，自 2019 年 4 月 16 日起，我单位与申请人已视为订立了无固定期限劳动合同。因此，我单位无须向申请人支付未依法签订无固定期限劳动合同的第二倍工资。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于确认劳动关系问题。申请人于 2018 年 4 月 15 日入职被申请人处任职客服主管，于 2022 年 1 月 13 日离职，上述事实有微信转账记录、员工离职审批表等为证。鉴于双方对

劳动关系起止时间不持异议，申请人要求确认其与被申请人自2018年4月15日至2022年1月12日期间存在劳动关系，本委予以支持。

二、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。经查，2022年1月11日，店长向申请人表示被申请人认为申请人工作表现不好，让申请人离职，随后申请人向被申请人老板表示其已被转告（解除的事情），其能够理解公司发展需要，同时提出能否让其工作至2022年2月8日离职作为缓冲，还申请2022年1月14日、1月15日请假，对方回复让申请人工作至2022年1月15日完成交接后离职。申请人2022年1月12日填写了《员工离职审批表》，其中离职原因为“工作原因”，申请人自次日起没有再上班。上述事实有双方庭审陈述、微信记录、《员工离职审批表》等为证。被申请人主张其单位要求且申请人同意工作至2022年1月15日，但申请人从2022年1月13日就没有再来上班，故视为申请人主动离职。另查，申请人2021年1月至12月工资为3500元、3500元、2000元、7000元、6767元、7000元、7000元、7000元、7000元、7000元、4056元、7000元、8200元。本委认为，解除权属形成权，本案被申请人向申请人作出解除劳动关系的意思表示，即被申请人向申请人单方行使了解除权，随后，双方就此存在协商并同意解除的过程。虽申请人自2022年1月13日未再上班，但并不能改变或推翻被申请人作出解除行为的事实，且申请人已举证证明其提

前向被申请人申请请假，本案也无证据证实被申请人对申请人的请假表示不同意，故被申请人主张申请人提前不上班的行为视为主动离职，缺乏依据，本委不予采纳。结合本案查明的事实和证据，本案双方属于被申请人提出、经双方协商一致解除劳动合同关系。申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金的请求，缺乏依据，本委不予支持。又经济补偿金与赔偿金同属解除劳动合同的经济补偿范畴，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应向申请人支付解除劳动合同的经济补偿。结合申请人的工作年限，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿25674.33元[(3500元+3500元+2000元+7000元+6767元+7000元+7000+7000元+7000元+7000元+4056元+7000元+8200元)÷12个月×4个月]。

三、关于未签订无固定期限劳动合同双倍工资问题。申请人在职期间，被申请人没有与申请人签订劳动合同。结合申请人的入职时间为2018年4月15日，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条的规定，自2019年4月14日起视为双方已订立无固定期限劳动合同。因此，申请人要求被申请人支付2021年1月12日至2022年1月12日未签订无固定期限书面劳动合同双倍工资的请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

## 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、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》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2018 年 4 月 15 日至 2022 年 1 月 12 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解除劳动关系的经济补偿 25674.33 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 吴紫莉

二〇二二年四月二十二日

书 记 员 李文舒