

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〔2024〕421号

申请人：陈晓静，女，汉族，1996年6月28日出生，住址：广东省汕头市潮阳区。

被申请人：广州一上时装有限公司，住所：广州市海珠区上冲南约36号/301房。

法定代表人：叶紫轩，男，该单位执行董事、经理。

委托代理人：江凯彦，女，广东卓信律师事务所律师。

委托代理人：黄培钊，男，广东卓信律师事务所实习人员。

申请人陈晓静与被申请人广州一上时装有限公司关于赔偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈晓静和被申请人的委托代理人江凯彦到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年11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违法解除劳动关系的赔偿金16000元。

被申请人辩称：一、申请人离职是因为其找到了更合适的工作，单方辞职，其无权要求我单位支付任何赔偿金。申请人离职前，双方曾协商解除劳动合同，为促进达成协商解除，我单位管理人员甚至额外为其检索、汇总大量招聘信息及招聘人员联系方式。2022年10月31日晚上10点左右，申请人突然单方辞职，在微信群聊中告知副店长次日其要到其他公司上班后就未再回过我单位。至此，我单位才知道申请人已经到其他公司面试并入职，其找到薪资更高的工作后未办理任何交接就自行离职。基于申请人是单方辞职，其不应获得任何赔偿金。

二、申请人日常表现极差，我单位本可以基于其严重违纪及工作失职单方解除劳动关系，但我单位出于关怀员工的考虑已经多次给予其改过机会，司法实践不应对用人单位过分苛责。申请人正常上班时间为早上8点至下午4点，需要钉钉打卡，公司打卡系统设置8:10后才记为迟到，但一个月中申请人仍有大部分时间迟到（未计每日前10分钟情况下，1个月内迟到甚至高达456分钟），有时候还因迟到太多直接不打卡。同一时段门店内至少有4-5名员工上班，但申请人屡教不改，其消极怠工情况已经对公司正常经营管理造成了极为恶劣的影响。此外，作为销售，接待客户需要在系统中填写订单信息、付款情况等，申请人多次乱填乱写（包括但不限于金额写错、付款方式写错等），给其他同事造成了极大的工作障碍，也严重影响公司内部对账。基于申请人日常的严重违纪和工作失职，我单位本可以

基于规章制度的规定解除与其的劳动合同，但公司已经再三给予其改正机会，并未直接解除劳动关系。经多次沟通和劝导未果，我单位才希望与其协商解除劳动关系，甚至为其提供其他招聘信息，我单位已超出法定义务、尽一切可能的方式减少协商解除给其生活带来的影响，已经极富人文关怀。现申请人自行辞职后又要求我单位支付违法解除劳动合同的赔偿金，无任何事实和法律依据，也有悖诚信原则。三、司法实践保护劳动者之余，也应合理保护用人单位的合法权益。维护劳动者合法权益，合理平衡劳动者与用人单位双方利益，有效促进企业生产经营，构建科学、和谐的劳动关系，是劳动争议审判的职责和使命。健康和谐的劳动关系是社会稳定、经济发展的基石，司法不应仅考虑劳动者处于相对弱势方而一味倾向于劳动者，合理平衡双方利益，才更有利于构建发展和谐稳定的劳动关系。综上，申请人仲裁请求缺乏法律和事实依据，恳求仲裁委依法查明相关事实，依法驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人与被申请人 2023 年 7 月 19 日至 2023 年 10 月 31 日期间存在劳动关系，任职销售员，每天工作 8 小时，月休 1 天，月工资构成为底薪 7500 元另加提成、饭补，离职前月平均工资为 8000 元。申请人主张其于 2023 年 3 月 7 日入职被申请人，被申请人店长方晓梅 2023 年 10 月 22 日口头将其辞退，

被申请人应支付其违法解除劳动关系的赔偿金 16000 元。申请人提交银行转账明细详情、微信聊天记录、社保缴费记录等证据拟证明其主张。其中银行转账明细详情载明申请人 2023 年 3 月至 2023 年 9 月每月工资数额情况。其中申请人与被申请人管理人员叶某某的微信聊天记录载明 10 月 22 日对方发送“我想让小杰回来。你在用的号给她用。我在群上给你问一下招聘的事”“7 月份开始我就听财务说你每个月都会故意不打卡。我之前也看过你没打卡的视频。差不多 9 点了才来。首先这是一个非常不好的习惯。总共就几个人上班。你经常这样做。其他同事会怎么想。关于你说找工作的事。这个你不用担心。招销售的很多。我可以给你问一下。你自己也看一下招聘群”，申请人回复“叶子姐、今天听阿梅跟我说让我做到月底这个事情、我都惊呆了、我完全没有想到你会把我辞退了、是我哪里做得不好吗？还是什么原因？……”“我现在有家庭、经济压力也比较大、我没什么要求就想做到年底、明年再去找工作机会比较多稳定一点”。其中社会保险缴费记录显示案外人广州尚可服饰有限公司（以下简称“尚可公司”）2023 年 4 月至 2023 年 7 月为申请人参加社会保险，被申请人 2023 年 8 月至 2023 年 10 月为申请人参加社会保险。被申请人对该些证据的真实性均予以确认，但称其单位从未向申请人发出解除劳动合同通知，微信聊天记录反映双方还在协商解除劳动合同的过程中，并未达成一致，出于希望协商解决的考虑，其单位才额外向申请人提供了

多个同行业的招聘信息和联系方式，申请人通过该些信息找到合适的工作后即于2023年10月31日单方通知其单位副店长后第二天就没有再来上班，也没有办理任何离职交接，申请人是主动辞职，并非其单位违法解除双方劳动合同。被申请人主张申请人2023年7月19日入职其单位，申请人2023年3月7日至2023年7月18日与案外人尚可公司存在劳动关系，其单位承接案外人与申请人该劳动关系期间的工龄。被申请人还主张申请人于2023年10月31日向其单位提出辞职，其单位不应支付申请人解除劳动关系的经济补偿或赔偿金。被申请人提交《广州一上时装有限公司劳动合同》、打卡记录、微信聊天记录、微信群聊天记录等证据拟证明其主张。其中《广州一上时装有限公司劳动合同》载明劳动合同期限为2023年7月19日至2025年6月18日，试用期自2023年7月19日至2023年8月18日，岗位销售员，落款处有被申请人合同专用章字样的盖章及申请人字样的签名，落款日期为2023年7月19日，其中劳动合同期限、试用期期限、岗位等内容均为手写。其中打卡记录载明申请人2023年8月至10月迟到、缺卡等打卡情况。其中申请人与叶某某的微信聊天记录载明：10月22日叶某某向申请人发送“我给你问一下”“好好做她那边工资可以”“底薪8000+餐补600+500全勤。提成一万件以内2毛一件”“明天去A665找负责人Ella说过来面试的”“这个是群上发的她们家在招人，我不认识的”“她要找会商陆花开单的。你说现在就用商陆花开

单”“做T的，生意不错”，申请人回复“我考虑一下”；10月23日叶某某向申请人发送“你加一下元熙老板娘微信，说叶”及“小玉”的微信个人名片。昵称“唧唧喳喳”微信群聊天记录载明10月31日申请人发送“我明天去元熙上班了@可可”。

申请人对以上打卡记录、微信聊天记录、微信群聊天记录的真实性予以确认，对《广州一上时装有限公司劳动合同》的真实性不予确认，称该劳动合同落款处虽为其本人所签，但其本人当时并未看过劳动合同的内容，且劳动合同手写部分内容并非其本人所写。另查，被申请人成立日期为2023年7月19日。

本委认为，首先，从双方提交的微信聊天记录及被申请人提交的微信群聊天记录可知，被申请人确曾有向申请人提出过解除劳动关系，双方曾对解除劳动关系进行过协商，且申请人自2023年11月1日起未再向被申请人提供劳动，而被申请人亦无证据证实其单位自当日起有切实履行基于双方劳动关系的权利义务，故应视为被申请人提出且经双方协商一致于2023年10月31日解除劳动关系，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条的规定，被申请人应向申请人支付解除劳动关系的经济补偿。其次，申请人本案请求为违法解除劳动关系赔偿金，但因经济补偿与赔偿金同属解除劳动关系的补偿范畴，故被申请人无须支付申请人赔偿金，但应支付申请人上述经济补偿。再次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证的义务。申

请人虽对被申请人提交的《广州一上时装有限公司劳动合同》真实性不予确认，称其在签名时未看过该劳动合同的内容，但未提交证据对此予以证明，且即便申请人所述内容事实存在，其同意在劳动合同文本上签字，则意味着已将劳动合同文本的内容及条款之确定权利交付至用人单位，也即对用人单位在劳动合同文本上最终确定条款内容及加盖公章的行为效力予以认可和接受，此属意思自治及权利自由处分原则之体现，并无不可，故本委对该劳动合同予以采信。加之，被申请人成立日期为2023年7月19日，即自该日起被申请人方具备劳动法律规定的用人主体资格，故本委确认申请人与被申请人自2023年7月19日起双方存在劳动关系。最后，结合被申请人确认其单位承接申请人在案外人尚可公司2023年3月7日至2023年7月18日期间工龄的事实，现本案并无证据证明申请人从尚可公司转为与被申请人建立劳动关系时，尚可公司已向申请人支付过经济补偿，故参照《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，计算经济补偿工作年限时被申请人应将尚可公司的工作年限合并计算。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿8000元（8000元×1个月）。

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关系的经济补偿 8000 元。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 宋 静

二〇二四年一月十二日

书 记 员 李政辉