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〔2023〕2761号

申请人：任俊灵，女，汉族，1974年9月9日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：温德民，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

第一被申请人：广州市海社联劳务有限公司，住所：广东省广州市海珠区宝岗路润田街19号1006室。

法定代表人：陈志华。

委托代理人：吴志峰，男，该单位主管。

委托代理人：郭惠红，女，该单位员工。

第二被申请人：广州市越秀区东方红幼儿园，住所：广州市越秀区寺贝通津15号。

法定代表人：林举卿。

委托代理人：彭盛斌，男，该单位副园长。

委托代理人：吴宇珺，女，广东壹号律师事务所律师。

申请人任俊灵与第一被申请人广州市海社联劳务有限公司，第二被申请人广州市越秀区东方红幼儿园关于赔偿金等劳

动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人任俊灵及其委托代理人温德民和第一被申请人的委托代理人吴志峰、郭惠红，第二被申请人的委托代理人到彭盛斌，吴宇珺庭参加庭审。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5月11日向本委申请仲裁，于2023年6月8日向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、两被申请人支付申请人2022年8月至2023年3月绩效奖金6400元；二、两被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金17410.8元；三、确认申请人与第一被申请人自2021年5月6日至2023年3月31日存在劳动关系；四、两被申请人支付申请人2023年4月1日至2023年5月31日失业保险金4600元；五、第一被申请人按《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系证明。

第一被申请人辩称：一、申请人的用人单位是第二被申请人，我单位在2023年4月3日收到第二被申请人书面通知，申请人已于2023年3月31日辞职且将会在4月第一周内到我单位办理离职手续，我单位才为申请人办理了公积金和社保减员手续。后续申请人没有回第二被申请人处上班，也没有回我单位办理离职手续，我单位分别于4月26日、5月4日向申请人发出催促上班的通知，但申请人依旧没有上班，故我单位在5

月 7 日向申请人发出解除劳动合同通知，此前我单位未有解除劳动关系的意思表示。二、绩效工资由越秀区教育局每年 10 月左右发文通知，第二被申请人再对包括申请人在内的所有临聘人员进行上一学年度的工作绩效考核，考核合格并公示后，才能向区财政申请绩效工资拨款到我单位处，再由我单位转发给申请人，目前越秀区并未发文通知发放绩效，也无相关财政拨款，因此申请人要求绩效工资没有依据。三、确认我单位与申请人于 2021 年 5 月 6 日至 2023 年 3 月 31 日存在劳动关系。四、失业保险金制度规定符合条件的人员当月申请，次月领取，每一位参保人可以领取失业救济金额度是确定的，未领取的失业金额度会保留在参保人名下，并不会因为延长申请而消失，我单位于 2023 年 5 月 7 日与申请人解除劳动关系，且申请人事实上已在 5 月向有关部门申请了失业保险金。因此申请人不存在 4、5 月失业保险金损失的问题。五、我单位已向申请人送达解除劳动合同通知书，该通知书可以作为申请人解除劳动关系的证明。

第二被申请人辩称：一、我单位与申请人之间不存在劳动关系。申请人与第一被申请人之间签订劳动合同，订立劳动关系，申请人系第一被申请人向我单位派遣的员工，第一被申请人为用人单位，我单位为用工单位。二、申请人系自动离职，申请人离开我单位后并未回到第一被申请人，导致第一被申请人与其解除劳动关系的结果，第一被申请人不存在违法解除劳

动关系的情形，我单位也无需对第一被申请人的解除行为承担连带赔偿责任。2023 年 3 月 31 日，申请人因个人原因向我单位请假，因为申请人在职期间请假次数过多，我单位未同意其申请，为避免因申请人自身原因旷工导致被辞退，我单位与申请人进行了沟通和协商后申请人决定自行离职，并非申请人所称被违法退回。协商后我单位同意申请人清明节后回园办理辞退相关手续，但此后申请人均没有回到工作岗位也没有回第一被申请人处报到。三、申请人自 2023 年 4 月 1 日至 25 日连续旷工达 25 天，第一被申请人先后两次催告申请人到我单位报到，申请人签收后均未按时报到，第一被申请人向其发送《解除劳动合同关系通知书》系合法解除劳动关系。申请人系因连续旷工超过 3 天解除劳动合同，属于过错性辞退，第一被申请人无需支付经济补偿金及赔偿金，我单位也无需承担连带赔偿责任。四、申请人无权要求发放绩效奖金。我单位的临聘人员年度绩效奖金是根据教育局每个考核年度发文的要求进行发放，考核年度期限为当年 8 月至次年 7 月。工作不满半年的不参与当年考核。申请人提交的证据无法证明自 2022 年 8 月 1 日至其辞职之日，申请人仍能获得年度绩效奖金。申请人也并未提供证据证明其符合幼儿园及教育局的考核标准。五、申请人系个人原因主动辞职，并非被动失业，不符合领取失业金的条件。我单位系用工单位，无支付保险金等义务，且缴纳失业保险金及办理离职手续均非劳动仲裁受理范围。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张于2021年5月6日至2023年3月31日与第一被申请人存在劳动关系，并有劳动合同、变更劳动合同协议书、广州市社会保险参保证明、银行流水、工资条为证，双方对存在劳动关系存续期间不持异议。本委认为，申请人主张确认劳动关系之事实有劳动合同、变更劳动合同协议书、广州市社会保险参保证明、银行流水、工资条等证据以及双方确认之事实予以证明。鉴此，申请人要求确认其与第一被申请人自2021年5月6日起至2023年3月31日止存在劳动关系，合法有据，本委予以支持。

二、关于赔偿金问题。申请人主张第二被申请人2023年3月31日让其不用回来上班，第一被申请人于2023年4月3日对其进行社保减员，于2023年4月25日对第二被申请人的解除行为进行追认，属违法解除与申请人的劳动关系，申请人提交了如下证据：1.微信聊天记录，显示申请人于2023年3月31日告知第二被申请人“刚才林园要我辞职，很遗憾，以后不能共事了”，2023年4月14日、4月16日申请人曾与第二被申请人就办理离职手续事宜进行沟通。2.录音光盘及文字说明，显示2023年3月31日申请人与第二被申请人的园长林举卿、副园长银某某就解除的事宜进行沟通。两被申请人对录音光盘及文字说明均不确认，对微信聊天记录确认，第二被申请人主

张申请人属自行离职，第一被申请人主张因申请人经多次催促返岗后无果，连续旷工多日，其单位依法向申请人发出解除劳动合同关系通知书并提交了：1.催告通知和再次催告限期回用工单位工作告知书，显示第一被申请人曾于2023年4月26日、2023年5月4日向申请人发出过上班催告通知；2.解除劳动合同通知书，载明鉴于申请人从2023年4月3日至2023年5月6日一直未回第二被申请人工作，同时也未向两被申请人提出请假申请，已经连续旷工超过3天，属严重违纪行为，第一被申请人根据双方签订的劳动合同、劳动法的相关规定于2023年5月7日起解除与申请人的劳动关系。申请人对第一被申请人提供的证据均不确认，主张第一被申请人在发出催告通知前就已经明确表示解除双方的劳动关系。经查，申请人最后工作日为2023年3月31日。本委认为，从申请人自2023年3月31日后既没有上班，也没有向两被申请人请假的行为来看，申请人与第一被申请人的劳动合同已于2023年3月31日解除，从申请人提交的微信聊天记录来看，申请人仅是单方陈述系第二被申请人要求其辞职，但无证据可印证第二被申请人让其不用上班，亦无证据显示第一被申请人2023年3月31日及之前有向申请人作出解除的意思表示，故申请人要求两被申请人支付其违法解除劳动关系的赔偿金本委不予支持。

三、关于绩效奖金问题。申请人主张第一被申请人告知入职满5个月后可享有年度绩效奖金9600元，即800元/月，计

算周期为每年的 8 月 1 日至次年的 7 月 31 日，第一被申请人于 2022 年 11 月 3 日向其支付了 2021 年度的绩效奖金 8303.2 元，现要求两被申请人向其支付 2022 年 8 月至 2023 年 3 月的绩效奖金，申请人提交了微信聊天记录，显示申请人就绩效奖金的计算和发放标准询问第二被申请人，第二被申请人告知 2021 学年考核期间为 2021 年 8 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日，工作满半年才参加考核，具体标准教育局规定，大概按每月六七百的标准发放绩效奖金。两被申请人对申请人提交的微信聊天记录真实性确认，两被申请人主张申请人属于临聘教师，其工资中并不包含该绩效奖金，绩效奖金系越秀区教育局根据每一年度临聘教师的考核情况以及当年的财政预算情况制定对应的考核和计发标准进行发放的，申请人在 2022 学年工作未满一整个年度，在 2022 年度绩效奖金考核期前已离职，且越秀区教育局并未发布 2022 年度绩效奖金的考核标准，申请人不符合领取 2022 年度绩效奖金的条件。第二被申请人提供了广州市越秀区教育局关于做好 2021 学年临聘教师考核工作的通知，载明考核期间为 2021 年 8 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日，在用人单位工作累计不满半年的不参加当年考核，落款日期为 2022 年 8 月 18 日。申请人主张该通知的真实性由仲裁庭核实，并主张第二被申请人在其入职时明确绩效奖金的标准为 800 元/月。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人应对其主张的绩效奖金标准以及其符合发放 2022 年度绩

效奖金的条件负有举证责任，本案中申请人并未履行该举证责任，应承担举证不能不利后果。另外，从申请人提供的微信聊天记录可知，第二被申请人已向申请人告知绩效奖金的具体发放标准由教育局规定，从申请人领取上一年度的年度绩效奖金的时间以及第二被申请人提供的通知可推断，申请人在未到2022年度绩效奖金考核时间前已经离职，且根据前述认定，两被申请人不存在辞退申请人之过错，申请人无法享受评定该绩效奖金属自身原因。综上，申请人要求的2022年8月至2023年3月的绩效奖金本委不予支持。

四、关于失业保险金问题。申请人主张第一被申请人没有及时向其出具辞退证明，后续出具的解除劳动关系通知书所载的离职原因亦不客观，导致其离职后未能享受失业保险金，要求两被申请人承担失业保险待遇。本委认为，本案中无证据证明申请人符合《广东省失业保险条例》第十五条、第十六条规定的情形，因此申请人不符合领取失业保险待遇的条件，故申请人要求两被申请人承担失业保险待遇的请求，缺乏依据，本委不予支持。

五、关于离职证明问题。经前述认定，申请人与第一被申请人的劳动合同已于2023年3月31日解除，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，第一被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的离职证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省失业保险条例》第十五条、第十六条之规定，本委裁决如下:

一、确认申请人与第一被申请人自 2021 年 5 月 6 日起至 2023 年 3 月 31 日止存在劳动关系;

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的离职证明;

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　曾艺斐

二〇二三年八月七日

书　记　员　周俊安