

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〕1335 号

申请人：欧丽琼，女，汉族，1990 年 8 月 27 日出生，住址：广东省连州市瑶安瑶族乡。

第一被申请人：广州万雅服饰有限公司，住所：广州市海珠区瑞宝瑞兴街三横街 2 号。

法定代表人：赖科杰。

第二被申请人：广州焯媛儿服饰有限公司，住所：广州市荔湾区花地大道南路麦村北约 55 号 A 区 D 幢 302 号 C212 房。

法定代表人：詹妙婷，该单位执行董事。

委托代理人：方芝琳，女，广东洛亚律师事务所律师。

申请人欧丽琼与第一被申请人广州万雅服饰有限公司、第二被申请人广州焯媛儿服饰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。申请人欧丽琼和第二被申请人的委托代理人方芝琳到庭参加庭审。第一被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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 2 月 6 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：两被申请人共同支付申请人解除劳动合同经济赔偿金 180000 元。

第一被申请人无答辩。

第二被申请人辩称：一、我单位不存在违法解除劳动关系的情形，申请人亦无任何证据证明我单位违法解除劳动关系。真实情况是：申请人与我单位的劳动合同于 2022 年 12 月 21 日到期，双方在劳动合同到期前就续约事项进行沟通，在没有达成一致意见的情况下，申请人自 2022 年 10 月 24 日起未再上班，根据双方在劳动合同的约定如果申请人擅自离职或未经被申请人书面同意离职的，视为申请人单方面解除劳动合同。申请人从 2022 年 8 月起就频繁迟到、旷工，自 10 月 24 日起选择旷工不上班，对于申请人以实际行动与我单位解除劳动合同的行为，我单位予以尊重，因此，申请人的仲裁请求没有事实和法律依据，请求仲裁庭予以驳回。二、引发本案争议是申请人蓄意为之，从申请人提交的聊天记录可以看出，由于市场上有其他人员（非我单位）出现类似的事情，申请人受他人影响，申请人在微信留下对我单位不利的言语，影响我单位员工，企图留下对自己有利的证据，从而可以对我单位进行索赔；如果申请人与我单位协商不一致则视为违法解除，并不合理，加之疫情的冲击，我单位生产经营的压力增加，在申请人与我单位协商合

同到期后新的续约情况时，我单位根据市场经济以及自身经营情况，提出新的提成意见，符合市场现状，不存在不公平的情况，故申请人不接受我单位新的提成意见而直接离职不代表我单位违法解除，且在申请人提起仲裁时，双方合同已经到期，不存在任何违法解除的情形，如仲裁委支持申请人的仲裁请求，则对我单位不公平。

本委查明事实及认定情况

经审理查明，申请人在第二被申请人处任职服装设计师，双方存在劳动关系，双方签订了期限自2020年12月22日起至2022年12月21日止的劳动合同。申请人与第二被申请人对劳动关系起止时间和解除劳动关系的事由存有争议。申请人主张其入职第二被申请人的时间为2018年11月28日，第二被申请人于2023年2月4日通过口头方式以其风格不合适以及劳动合同期满为由解除与其之间的劳动关系。第二被申请人则主张申请人的入职时间为2020年12月22日，该时间之前申请人没有为其单位工作，而是其单位的前法定代表人雇佣申请人从事服装设计师工作，因申请人自2022年10月24日起未再回其单位上班，属于旷工行为，故其单位认为申请人以自身行动作出自2022年10月24日起解除劳动关系的意思表示，双方应自当日起解除劳动关系。申请人对此反驳称第二被申请人因疫情影响而从2022年10月24日起停工，故其自当日起未上班，直至

2022年11月4日上班一天后，又被告知因疫情严重不能进园区，故第二被申请人自2022年11月5日起继续停工，第二被申请人此后曾在2022年12月私下通知一部分员工上班，但一直未通知其上班。申请人2021年12月至2022年11月期间的月平均工资为13652.42元。另查，第二被申请人的法定代表人于2022年4月18日由詹耀鸿变更为詹妙婷，申请人举证的转账记录显示詹耀鸿在2018年12月至2022年10月期间会按月向其转账11000多元至20000多元左右，以13000多元至15000多元居多。对该转账记录，第二被申请人主张詹耀鸿在2020年12月之前的转账属于个人行为，与其单位无关。申请人在2023年2月1日至2023年2月4日期间通过微信询问第二被申请人何时上班，双方还就产品成本和利润、底薪和提成单价进行了简单沟通，随后申请人询问第二被申请人是否要将其辞退等，第二被申请人回复称申请人所说不是事实，应以签订的劳动合同为准等内容。庭审中，申请人表示其列第一被申请人作为本案当事人系因其工作期间搬到第一被申请人的地址上班，但同时表示其劳动关系主体并未发生变化。本委认为，对于双方建立劳动关系的时间，依查明之事实可知，申请人在第二被申请人主张的入职时间之前和之后一段较长时间内均由第二被申请人时任法定代表人詹耀鸿按月转账款项，转账行为相对稳定，与用人单位按月支付劳动者工资的常规方式相符，而第二被申请人并无证据证明詹耀鸿当时向申请人转账款项的行为系区别

于其作为法定代表人履行职务行为以外的个人行为，故第二被申请人主张詹耀鸿在 2020 年 12 月之前的转账属于个人行为缺乏依据，本委不予采纳；又第二被申请人作为用人单位未能提供职工名册等入职登记材料予以证明申请人的真实入职时间，应承担举证不能的不利后果，因此，本委采纳申请人主张的入职时间。对于解除劳动关系问题。第二被申请人主张申请人自 2022 年 10 月 24 日起旷工，但并未提供证据证明其单位对申请人该行为进行过相关处理，亦未能提供证据证明双方在该期间有向对方送达解除劳动关系的意思表示，故第二被申请人主张双方自 2022 年 10 月 24 日起解除劳动关系，依据不足，不予采纳。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条的规定，劳动合同期满的，劳动合同终止。本案双方签订的劳动合同于 2022 年 12 月 21 日期限届满，符合劳动合同终止的法定情形，而本案现有证据均不足以证实双方在 2022 年 12 月 21 日之后有达成继续建立劳动关系的合意或者存在实际履行劳动关系权利义务的事实，故应认定双方之间的劳动合同关系于 2022 年 12 月 21 日终止。又第二被申请人未能举证证明其单位维持或者提高劳动合同约定条件向申请人提出续订劳动合同而申请人不同意续订的事实，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，第二被申请人应向申请人支付经济补偿。鉴于申请人请求的赔偿金与经济补偿同属于终止劳动合同的补偿范畴，本委予以一并调处。根据《中华人民共和国劳动合同法》

第四十七条的规定，第二被申请人应支付申请人终止劳动合同经济补偿 61435.89 元（13652.42 元 × 4.5 个月）。申请人在其劳动关系主体未发生变更的情况下，以其工作期间搬到第一被申请人的地址上班为由要求第一被申请人共同承担上述经济补偿的支付责任，于法无据，本委则不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条、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：

在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人终止劳动合同经济补偿 61435.89 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 温嘉毅

二〇二三年五月五日

书 记 员 张秀玲