

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〕4687 号

申请人：童锦亮，男，汉族，1987 年 1 月 17 日出生，住址：广东省封开县。

委托代理人：邓乐，男，广东金桥百信律师事务所律师。

被申请人：广州市德捷物业管理有限公司，住所：广州市海珠区漱珠岗路 18 号之一、漱珠岗路 18 号之二、五凤漱珠岗 18 号之三自编 59。

法定代表人：王晓山，该单位经理。

委托代理人：蔡晓燕，女，广东海印律师事务所律师。

申请人童锦亮与被申请人广州市德捷物业管理有限公司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。申请人童锦亮及其委托代理人邓乐和被申请人的委托代理人蔡晓燕到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 9 月 18 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自 2016 年 4 月 26 日至 2023

年9月11日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年9月1日至2023年9月11日工资2004.64元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金76030.5元。申请人于2023年10月27日庭审中向本委申请撤回上述第二项仲裁请求，本委已当庭决定准许申请人撤回该项仲裁请求。

被申请人辩称：一、我单位确认双方在2016年4月26日至2023年9月10日期间存在劳动关系。申请人在我单位最后上班日期为2023年9月10日，从2023年9月11日起已不在我单位工作。二、我单位没有违法解除申请人，无需向申请人支付赔偿金。第一，《解除劳动合同通知书》不是我单位出具，不具有真实性和证明力，也不是双方劳动合同关系解除的直接原因，该通知书上没有任何签名，也没有我单位盖章，不具有法律效力，并且，发送该通知书的温敏桥不是我单位法定代表人，也不是我单位股东，本案无证据证明温敏桥获得了我单位授权，所以该通知书并不能产生解除双方劳动合同的法律效力；第二，温敏桥是我单位的物业部管理人员，其负责商户的日常管理工作，不是我单位的人事行政管理人员，我单位的人事行政管理工作是由布宇玲负责的，就是申请人举证的微信聊天记录中所称的“布总”，申请人清楚我单位的人事行政管理工作是由布总安排，由此进一步印证了解除劳动合同通知书不是我单位所出具；第三，申请人于2023年9月7日向我单位申请将其从工程部电工岗位调整为物业部管理人员，并提交了人事异动

审批单，因我单位经营的市场是中布匹市场中一个位置较为偏僻的小市场，市场内有 10 多个商铺，自疫情爆发至今，一直没有人承租，也没有经营收入，所以我单位没有多余的管理岗位安排给申请人，故未同意申请人的岗位调动申请；第四，申请人从 2023 年 9 月 11 日起就没有上班，由此证明双方劳动关系解除的直接原因是因申请人不上班而解除，故我单位不存在违法解除劳动合同的事实，不存在应支付违法解除劳动合同赔偿金的情形。

本委查明事实及认定情况

经审理查明，申请人系被申请人的员工，双方签订了劳动合同，被申请人为申请人参加了社会保险，双方对于自 2016 年 4 月 26 日至 2023 年 9 月 10 日期间存在劳动关系无争议。申请人最后工作日为 2023 年 9 月 10 日。被申请人的管理人员温敏桥于 2023 年 9 月 11 日以微信方式通知申请人签离职协议、搬离宿舍和交回钥匙以及办手续，同时向申请人发出《解除劳动合同通知书》，该通知书载明解除劳动合同原因是申请人提出要求调离工程部不再任职电工岗位并异动到管理部管理员职位，由于管理部编制已满，被申请人决定解除与申请人的劳动合同关系，落款处打印有被申请人名称，日期为 2023 年 9 月 11 日；2023 年 9 月 12 日，温敏桥再次向申请人发送微信信息称“本公司于 2023 年 9 月 11 日再次向你发电子版解除劳动合同协议

书及解除劳动合同通知书，期间本公司已多次与你洽谈协商解除劳动合同你都未能给出答复，现再次通知你，请知晓”，随即向申请人发送了《解除劳动合同协议书》和《解除劳动合同通知书》。申请人2022年9月至2023年8月的工资依次为4850元、4730元、4466.37元、4370元、4600元、4350元、4390元、4374元、4420元、4440元、4740元、4760元，合计54490.37元；另，申请人2023年2月领取了2022年年年终奖6334元。庭审中，被申请人表示其单位不清楚温敏桥与申请人沟通解除劳动合同的情况，认为申请人系因其单位不同意其调岗申请而以不上班的实际行动自2023年9月11日起单方解除劳动合同。申请人则主张被申请人知悉温敏桥通知其解除劳动合同事宜，是被申请人将其辞退。

本委认为，本案双方对劳动关系起始时间为2016年4月26日无异议，本委予以确认。对于解除劳动合同的时间，被申请人的管理人员温敏桥于2023年9月11日和9月12日均以被申请人名义通知申请人解除劳动合同并向申请人发送了《解除劳动合同通知书》等材料，申请人在收到通知后未再上班。现被申请人主张其单位对此不知情，系温敏桥的个人行为，但未能提供其单位对申请人自2023年9月11日起未再上班作出过相关核实处理或者对温敏桥通知申请人解除劳动合同非其单位意思表示向申请人作出澄清的证据，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人应承担举证不能

的不利后果，故本委对被申请人该主张不予采纳，并认定被申请人于 2023 年 9 月 11 日通知申请人解除劳动合同的事实，即双方劳动合同解除权于当日形成。因此，申请人要求确认双方自 2016 年 4 月 26 日至 2023 年 9 月 11 日期间存在劳动关系的仲裁请求，本委予以支持。经审查，被申请人作出解除劳动合同决定所依据的理由并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定用人单位可以解除劳动合同的情形之一，构成违法解除劳动合同，故申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金，合法有据，应予支持。经核算，申请人离职前 12 个月的月平均工资为 4716.81 元 $[(54490.37 \text{ 元} + 6334 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月} \times 4 \text{ 个月}] \div 12 \text{ 个月}$ 。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 70752.15 元 $(4716.81 \text{ 元} \times 7.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍})$ 。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十七条、第八十七条，《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 2016 年 4 月 26 日至 2023 年 9 月 11 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

请人违法解除劳动合同赔偿金 70752.15 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。

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二三年十一月九日

书 记 员 叶晨