

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〕761号

申请人：袁静雯，女，汉族，1995年8月8日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：董浩，男，广东闻乐律师事务所律师。

委托代理人：郭心怡，女，广东闻乐律师事务所实习人员。

第一被申请人：广东九章医药有限公司，住所：广州市海珠区赤岗北路8号1201、1202、1203房。

法定代表人：邓伟君。

委托代理人：徐胜男，女，该单位员工。

第二被申请人：广州速道信息科技有限公司，住所：广州市海珠区新港中路397号品牌街8号。

法定代表人：张步镇。

申请人袁静雯与第一被申请人广东九章医药有限公司、第二被申请人广州速道信息科技有限公司关于经济补偿金、代通知金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人袁静雯及其委托代理人董浩和第一被申请人的委托代理人徐胜男到庭参加诉讼。第二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 12 月 4 日向本委申请仲裁，于 2024 年 1 月 10 日变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、两被申请人支付申请人经济补偿金 45221.16 元；二、两被申请人支付申请人代通知金 7536.21 元。

第一被申请人辩称：一、我单位与申请人于 2021 年 6 月 28 日建立劳动关系，双方于 2023 年 11 月 15 日协商一致签订了《劳动合同解除协议》，约定我单位支付申请人经济补偿 26379 元，双方权利义务终止。申请人于 2023 年 11 月 23 日告知我单位其怀孕，即我单位与申请人签订上述协议时对申请人怀孕并不知情，因此双方签订该协议时不存在任何欺诈、胁迫、显失公平等情形。二、针对申请人当庭变更仲裁请求与事实理由，我单位认为双方协商一致解除劳动关系，不存在违法解除劳动关系的情形，无需支付申请人赔偿金。双方在 2023 年 11 月 15 日签订劳动合同解除协议，约定解除时间为 2023 年 12 月 15 日，因此无需支付代通知金。

第二被申请人辩称：我单位与申请人从未签订劳动合同，双方从未存在劳动关系，我单位非本案适格主体，请求驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

经审查，申请人于2021年6月28日入职第一被申请人处任人事主管，双方签订了期限为2021年6月28日至2024年6月30日的劳动合同，申请人工资为7500元/月，2023年11月15日，申请人与第一被申请人签订了《劳动合同解除协议》，该协议载明双方协商一致同意解除双方劳动合同关系，约定双方自2023年12月15日起解除劳动合同，第一被申请人在2024年1月10日前支付申请人经济补偿26379元，申请人承诺不再向第一被申请人提出任何补偿请求或其他请求，第一被申请人对申请人无其他应付未付的款项，包括工资、奖金等与劳动关系有关的一切费用。2023年11月23日，申请人分别向人事运营、营运部总经理、HRD告知其在2023年11月22日被确认怀孕并发送相关电子文档，提出原解除协议应当作废，要求继续履行双方劳动关系。上述事实有劳动合同、《劳动合同解除协议》、企业微信记录为证。申请人主张：一、2023年11月15日第一被申请人早上告知因其单位业务调整要与其解除劳动合同，且下午就签订解除协议，由于时间太仓促，其没有充分思考时间。二、申请人在双方约定2023年12月15日解除劳动关系前已提前向第一被申请人申请解除协议作废，该解除协议因客观情况发生变化、在申请人提出作废时失效。三、两被申请人统一使用药师帮系统管理旗下工作岗位。第一被申请人主张申请人在双方签署劳动合同解除协议后发现怀孕，属于对自身

客观情况判断有误，不属于任何协议无效或可撤销的情形，解除协议有效，双方应按协议履行，另其单位与第二被申请人不存在任何人员混同、经济混同、业务混同的情形。又查，申请人本案原仲裁请求为要求第一被申请人、第二被申请人继续与申请人履行 2021 年 6 月 28 日签订的劳动合同，申请人庭审时表示鉴于经多方调解，两被申请人均拒绝继续履行劳动合同，故要求变更仲裁请求，即请求两被申请人按基数 7536.86 元乘以 3 个月的经济补偿乘以 2 倍，以及一个月工资代通知金。申请人确认第一被申请人已支付《劳动合同解除协议》约定的经济补偿 26379 元。

本委认为，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）》第三十五条的规定，《劳动合同解除协议》系申请人与第一被申请人就解除劳动合同等达成一致意见的前提下签署确认，没有证据证明该协议存在违反法律、行政法规的强制性规定，双方在签订该协议时亦不存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，申请人签订该协议系其作为完全民事行为能力人主观上真实意思表示，申请人是否知晓自己怀孕，不属于重大误解的范畴。此外，作为适龄婚育女员工，申请人应当清楚自己的生活及身体状况，申请人处于备孕阶段，应当知道自己随时有可能怀孕，基于协议责任条款的约定，申请人应当负有谨慎注意义务，权衡考虑下选择是否签署解除协议并承担因此产生的法律后果。综上，申请人与第一被申请人签订

的《劳动合同解除协议》系双方真实意思表示，为合法有效的协议，双方均应按协议履行。现第一被申请人已按协议约定履行给付有关经济补偿款项，因此，申请人请求经济补偿、代通知金，本委均不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条，《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）》第三十五条（法释〔2020〕26号）之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 吴紫莉

二〇二四年一月三十一日

书 记 员 易恬宇