

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〕5718 号

申请人：陈某某，男，1973 年 7 月 4 日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州市某某广告有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：黄某某。

委托代理人：梁莉莉，女，广东法制盛邦律师事务所律师。

申请人陈某某与被申请人广州市某某广告有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈某某和被申请人的委托代理人梁莉莉到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 9 月 29 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于 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 9 月 29 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2024 年 5 月 20 日至 2024 年 9 月 20 日工资 22500 元；三、被申请人

恢复申请人工作岗位，继续履行劳动合同。

被申请人辩称：我单位确认与申请人于2024年2月1日至2024年5月20日期间存在劳动关系，我单位于2024年5月20日已解除与申请人之间劳动关系，因此我单位无需支付申请人2024年5月21日及之后的工资。我单位因申请人多次旷工解除与其劳动关系，申请人的行为违反我单位员工手册的规定，故我单位解除与申请人之间的劳动关系并不违法。

本委查明事实及认定情况

一、关于继续履行劳动合同问题。经查，被申请人于2024年5月20日向申请人作出解除劳动关系决定，解除理由为“入职以来一直缺席每周例会，已经超过10次，即旷工超过10次”“利用职务便利及高管影响力，私自承揽属于公司营业范围内业务，损害公司利益”。被申请人对此提供《解除劳动合同通知书》《员工手册》、微信聊天记录和会议记录等证据予以证明。其中，《员工手册》规定“公司股东、总经理、副总经理不参与公司考勤，但是总经理和副总经理必须在线或现场参加公司每周例会”“每月累计旷工3天或当年累计旷工7天者，公司立即与其解除劳动关系”；微信聊天记录显示申请人表示“学校有个特教资源室要三方报价，皓捷盖个章”，对方询问“不理解这个是什么项目？要竞标吗”“那我们皓捷也有这个服务哦，不能接吗”。申请人主张其无需每周参加例会，对被申请人指称其旷工

的行为不予认可；申请人另主张微信聊天记录中所涉及的项目系其朋友公司的项目，其仅系询问被申请人能否在标书中盖章，其并无从中获利。被申请人则表示，因协助盖章的行为违法，故其并无同意申请人的要求，另因该项目中标单位已确定，故皓捷公司未竞标。另查，双方订立的劳动合同约定执行不定时工作制。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，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）》第四十四条之规定，被申请人对其作出的解除决定负举证责任。本案中，其一，申请人在职期间实行不定时工作制，由此表明，其执行有别于标准工时制的灵活工作时间模式符合双方约定，加之被申请人当庭自认申请人工作期间在单位办公场所工作的时间并非多数，故申请人工作时间的灵活性决定其工作地点的不固定性，而出席每周例会虽规定于员工手册，但本案现有证据并未体现被申请人曾对申请人未出席每周例会的行为作出警告或其他处理，根据被申请人长期以来对申请人该行为所表现的沉默态度，无法充分反映被申请人对申请人该缺席行为持明确的否定评价，从而未能证明未参加每周例会的行为属于被申请人所惩罚的对象和行为范畴；同时，当天缺席每周例会不等于当天旷工，到岗提供劳动而未参加会议的行为，与当天未按时到岗提供劳动的行为存在本质差异，二者不能混同，且依前所述，被申请人并无对申请人未参加例会的行为作出处理，故不足以证实申

请人存在旷工的事实。因此，本委对被申请人主张申请人旷工的行为不予采纳。其二，被申请人提供的微信聊天记录显示申请人已在工作群中明确告知与相关项目有关联的事项，并在被申请人询问能否接下该项目时予以答复，从聊天记录中无法反映申请人存在拒绝告知或有所隐瞒的情形，且可表明被申请人对该项目的存在已确切知悉；同时，被申请人并无提供任何证据证明其与案外公司存在同时竞标该项目的行为，故即便该项目属于被申请人的营业范围，但因被申请人事先并不知悉且参与该项目的竞投标事项，故该项目中标与否和被申请人并不存在必然关系，不属于被申请人合理的潜在利益范围。并非与本公司营业范围有关，或业务属于本公司营业范围内的相关利益均与本公司存在关联，利益的存在或形成必须以参与其中且具有确切的期待利益为基础，而不能在从未参与竞争或前期投入的情况下而单方将利益归属于本单位。因此，本委认为被申请人主张申请人利用职务便利及高管影响力，私自承揽属于公司营业范围内业务，损害公司利益的事实不予认可。综上，本委认为被申请人据以解除与申请人劳动关系的行为缺乏事实依据和法律依据，该解除行为应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行”之规定，本委对申请人该项仲裁请求支持。

二、关于工资问题。经查，申请人离职前月平均工资为 4500

元。本委认为，依前所述，本委已认定被申请人存在违法解除与申请人劳动关系之情形。鉴于申请人要求恢复劳动关系，根据《广东省工资支付条例》第二十九条之规定，用人单位解除劳动关系的决定被裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者在被违法解除劳动关系期间的工资。据此，被申请人应支付申请人2024年5月20日至2024年9月20日期间工资18000元（4500元×4个月）。

三、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于2024年2月1日入职被申请人。本委认为，根据上述查明及认定的事实，被申请人存在违法解除与申请人劳动关系的行为，且因申请人要求继续履行劳动合同，故本委认为双方劳动关系并未因被申请人单方行使解除权而发生解除的法律效力。据此，本委对申请人该项仲裁请求予以支持，确认申请人与被申请人于2024年2月1日至2024年9月29日期间存在劳动关系。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第二十九条，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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2024年2月1日至2024年9月29日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人恢复申请人工作岗位，双方继续履行劳动合同；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2024年5月20日至2024年9月20日期间工资18000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 郑泽民

二〇二四年十一月二十五日

书 记 员 易恬宇