

# 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〕5822 号

申请人：广州市海珠区南石头某养生堂，经营场所：广州市海珠区。

经营者：龙某，男，汉族，住址：湖南省耒阳市。

被申请人：黎某兰，女，汉族，住址：广东省惠东县。

申请人广州市海珠区南石头某养生堂与被申请人黎某兰关于赔偿经济损失的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的经营者龙某及被申请人黎某兰到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 10 月 16 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人向申请人赔偿经济损失 5984 元。

被申请人辩称：一、本人 2024 年 2 月 25 日入职申请人任美容师，离职时间是 2024 年 7 月 31 日，在职期间申请人从未与本人签订劳动合同书；二、本人 2024 年 6 月 22 日向申请人提出离职，次日双方协商后确定离职，同时说明做完 7 月不再上班，微

信也再次告知申请人本人决定离职，申请人也同意，2024年7月12日本人补交书面离职书，提出做完7月同时做工作交接请求，本人离职是提前一个月做出决定，并非突发性自离；三、本人2024年6月23日确定离职同意后，在2024年7月31日前做好日常工作中本分工作和交接内容，微信也告知申请人工作交接，申请人不回应本人的交接；四、关于上班至2024年8月10日，是申请人向本人请求帮忙，双方口头协商，当时本人念在情分上同意帮忙，在2024年7月26日本人提前5天告知申请人8月1日至8月10日本人不上班了，帮不了忙，本人有事回家，申请人拒绝，而本人也未与申请人签订帮忙至2024年8月10日的条约，离职书上批准的2024年8月10日无本人签字确认，本人不知情；五、本人在职期间从未违反申请人规章制度和违法损害申请人利益，离职后申请人的客户服务问题本人不再参与，也不知晓，申请人主张本人造成损失的时间是2024年7月31日至2024年10月15日，该时段本人已离职，非本人参与造成，与本人无关，申请人承担2984元成本支出，非本人不按正常离职导致，顾客提出退款原因是因为店里没有熟悉的服务人员，同时本人提出离职后顾客才提出的要求，申请人怎么处理是申请人的事务，非本人违法造成，申请人增加其他员工工作量造成损失3000元，本人不认可，其他员工不是本人聘请为本人做事，更不是为本人打工谋利益，本人与他们不存在劳动关系，他们的工作量不是本人决定，也不听从本人安排，他们造成的损失也是他

们自身行为的损失，非本人参与造成。

### 本委查明事实及认定情况

申、被双方均确认：被申请人 2024 年 2 月 25 日入职申请人任美容师，约定每日在岗 10 小时（包括 2 次用餐时间），月休 4 天，劳动报酬为 3200 元/月+手工提成+业绩提成，每月通过微信转账发放上月工资、提成；2024 年 7 月 12 日，被申请人向申请人提交书面《辞职申请书》，写明其将于 2024 年 7 月 31 日离职，2024 年 7 月 31 日，被申请人因个人原因离职，当日为其最后工作日；张某为被申请人在职期间介绍至申请人处的客户。以上事实有微信聊天记录、工资转账记录、《辞职申请书》等证据为证。

申请人主张：被申请人 2024 年 6 月曾提出过辞职，但经双方协商后，被申请人又愿意继续工作；2024 年 7 月 12 日，被申请人又提交书面《辞职申请书》，由于辞职应当提前一个月提出，后因 8 月 10 日方便计算，故双方约定被申请人工作至 2024 年 8 月 10 日，但 2024 年 7 月 26 日被申请人突然告知其单位家里有事需要回去，其单位不同意，被申请人坚持要回去，由于其单位管理人员在北京出差，于是要求被申请人等到 8 月 1 日交接工作后再离职，但被申请人不同意，坚持于 2024 年 7 月 31 日擅自离职，没有进行工作交接，并向客户宣扬其离职、暗示其离职可能对客户造成的不利后果，致使客户张某退款 9500 元，其单位为

挽回该客户，进行了客户关系修复工作，并产生了 2984 元的修复费用（包括向该客户赠送的服务项目、购买礼物等）以及增加工作量产生的成本预估为 3000 元。张某的退款 9500 元因尚未消费，可不计算为直接经济损失，但 2984 元的客户修复费用和 3000 元增加工作量的成本应由被申请人承担赔偿责任。被申请人主张：其 2024 年 6 月 23 日与申请人协商离职，2024 年 7 月 12 日补交了《辞职申请书》，并写明其将于 2024 年 7 月 31 日离职，但承诺申请人忙不过来可帮忙，申请人同意其辞职，并让其工作至 2024 年 8 月 10 日，其同意，但后来又不想上 8 月之后的 10 天班，故实际最后工作至 2024 年 7 月 31 日。申请人提供了张某的《消费记录》、微信聊天记录等证据拟证明其单位在被申请人离职后赠送客户张某服务项目及买礼品看望张某以挽回客户关系。其中，《消费记录》记载 2024 年 8 月 1 日赠送张红 5 次“扶阳肩颈”共计 1190 元；微信聊天记录显示，2024 年 9 月 6 日申请人的一名员工向其单位管理人员发消息：“一共 950”，管理人员回复：“不是 900 吗？为什么会是 950 呢？”员工回复：“按斤称的，比较大串一点”，后申请人管理人员向该员工转账 950 元，同日申请人员工向“和某某姐”发消息：“某姐 晚上好，刚忙完，您在广纸路的哪个位置，发个定位”，“和某某姐”回复：“算了，还下雨”，对方回复：“没事没事，我顺路”，当日 20 时 36 分，申请人该员工向“和某某姐”发消息：“某姐，您能下来一下吗”，“和某某姐”回复：“好的，马上”，2024

年9月19日，“和某某姐”向申请人管理人员发消息：“退了那些开了个3999”“昨天开的”。被申请人对张红《消费记录》的真实性不确认，对微信聊天记录的真实性予以确认。**本委认为**，劳动者有权依法与用人单位解除劳动合同，被申请人2024年7月12日已向申请人提交书面《辞职申请书》，申请人此时已知被申请人决定离职，即便被申请人实际离职时间距其书面提出解除劳动合同的时间不足一个月，但申请人仍有充足的时间预见并妥善处置因被申请人离职而可能存在的客户维系问题。张某虽系经被申请人介绍，但仍系申请人的客户，理应由申请人统筹关系维护和服务工作。本案并无充分、有效的证据证明张某的退款与被申请人未提前三十日以书面形式通知申请人解除劳动合同之间存在直接、必然的因果关系，且申请人也自认张某退款的9500元尚未消费。而申请人在张某退款后为促成其再次下单产生的支出，属于申请人经营过程中的获客成本，不应认定为系被申请人未按法定程序离职而给其单位造成的经济损失。综上，申请人的仲裁请求缺乏事实依据，本委对此不予采纳。

### **裁决结果**

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，本委裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到

本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二四年十二月二日

书 记 员 张秀玲