

广州市花都区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗花劳人仲案〔2021〕1245-1247号

申请人：黄某，女，壮族，住址：广西横县。

申请人：郑某，男，壮族，住址：广西横县。

申请人：吴某，女，汉族，住址：广东省英德市。

委托代理人：杨婷，女，广州金鹏（花都）律师事务所律师。

第一被申请人：广州市花都区恒升纺织厂，地址：广州市花都区花城街三东村工业园平石东路1-41号。

法定代表人：张旭生

第二被申请人：张旭生，男，汉族，住址：广东省普宁市。

委托代理人：王少猛，男，广东南天明律师事务所律师。

申请人黄某等3人诉被申请人广州市花都区恒升纺织厂、张旭生劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人委托代理人杨婷、被申请人委托代理人王少猛到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人黄某于2020年3月6日入职第一被申请人广州花都区恒升纺织厂工作，工作岗位是挡车工，双方没有签订劳动合同；申请人郑某于2020年4月3日入职第一被申请人广州花都区恒升纺织厂工作，工作岗位是挡车工，双方没有签

订劳动合同；申请人吴某于 2020 年 5 月 31 日入职第一被申请人广州花都区恒升纺织厂工作，工作岗位是挡车工，双方没有签订劳动合同。仲裁请求：一、确认申请人黄某与第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂自 2020 年 3 月 6 日至 2021 年 4 月 19 日存在劳动关系；二、确认申请人郑某与第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂自 2020 年 4 月 3 日至 2021 年 4 月 19 日存在劳动关系；三、确认申请人吴某与第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂自 2020 年 5 月 31 日至 2021 年 4 月 19 日存在劳动关系；四、第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂支付申请人黄某代通知金 6500 元；五、第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂支付申请人郑某代通知金 6500 元；六、第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂支付申请人吴某代通知金 6500 元；七、第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂支付申请人黄某经济补偿金 6500 元；八、第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂支付申请人郑某经济补偿金 6500 元；九、第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂支付申请人吴某经济补偿金 6500 元；十、第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂支付黄某自 2020 年 4 月 6 日至 2021 年 3 月 5 日的双倍工资差额 71500 元；十一、第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂支付郑某自 2020 年 5 月 3 日至 2021 年 4 月 2 日的双倍工资差额 71500 元；十二、第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂支付吴某自 2020 年 6 月 1 日至 2021 年 4 月 19 日的双倍工资差

额 68250 元；十三、请求裁决第二被申请人张旭生对第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂的上述债务承担连带责任。

被申请人辩称：第一、被申请人的厂房是位于花都区花都三东工业园，在 2020 年 10 月份，花都区人民政府将三东工业园列入“三旧”改造项目并要求被申请人于 2021 年 5 月份底进行搬迁，被申请人迫于政府的压力，不得不进行搬迁并选择新的厂房，在整个搬迁协议过程中，花都区人民政府并未就三东工业区“三旧”改造项目涉及到的员工的解散问题进行赔偿，被申请人也并未要求与员工解除劳动关系，要求员工继续履行劳动合同，要求员工到新的公司进行工作，当然，被申请人也尊重员工的自主权，如果不同意到新公司工作的，被申请人也已经做出相应的补偿，如果员工同意到新的公司进行工作，被申请人对员工的工资在员工原来的工资福利上再加 10%的提成，在被申请人与员工就劳动关系是否存续的协商过程中，本案涉及的三位员工态度一直并不明确，一时说要到新厂继续履行劳动合同，一时又说要辞职，在 2021 年 4 月 19 日不打算到新公司工作的员工领取了公司的补偿之后，涉案的三位员工一直以各种理由拒绝领取经济补偿金，也未到新公司继续履行劳动合同，在双方劳动关系并未解除的情况下，涉案的三位员工与第三方公司已经产生了劳动关系，涉案员工的行为属于自行离职，不应该得到经济补偿金，被申请人也保留追究其在没有与公司解除劳动关系的情况下与第三方产生劳

动关系对公司造成经济损失的法律责任。

第二、针对申请人所提出的具体仲裁请求，被申请人作出如下事实陈述：1、申请人与被申请人之间是存在劳动关系，申请人黄某入职时间是2020年4月份，并非申请人所陈述的2020年3月份，职务是挡车工，平均工资6500元，申请人郑某入职时间是2020年5月份，职务是挡车工，平均工资是6500元，申请人吴某入职时间是2020年12月份，吴某是在2020年8月份离开公司，之后是在2020年12月份重新入职的，平均工资是6500元。2、本案并不存在被申请人需要支付代通知金的事实，花都区人民政府对三东工业园进行“三旧”改造在网络上进行过公告，也在被申请人处张贴过拆迁公告，被申请人在2021年1月份开始就与员工进行协商是否继履行劳动合同，对于被申请人厂房搬迁的事实涉案员工是明晰的，我方无需支付代通知金。3、申请人与被申请人之间是有签订劳动合同的，申请人提出二倍工资差额没有事实依据。4、被申请人是有限责任公司，按公司法规定，股东以其出资额承担相应的债务清偿责任，虽然被申请人一是个人独资企业，但申请人并没有证据证明企业与第二被申请人的财产存在混同的事实，因此要求第二被申请人承担连带责任没有事实依据。

本委审理查明：申请人黄某等3人于2021年4月19日向本委申请劳动仲裁。庭审中，双方当事人对劳动关系存续期间、离

职原因等问题存在争议，确认申请人黄某等 3 人离职前十二月的月平均工资为 6500 元。

申请人黄某主张：其于 2020 年 3 月 6 日入职被申请人单位工作，工作岗位是挡车工，双方没有签订劳动合同，离职时间是 2021 年 4 月 19 日，离职原因被申请人口头通知终止劳动合同；申请人郑某主张：2020 年 4 月 3 日入职被申请人单位工作，工作岗位是挡车工，双方没有签订劳动合同，离职时间是 2021 年 4 月 19 日，离职原因被申请人口头通知终止劳动合同；申请人吴某主张：其 2020 年 5 月 31 日入职被申请人单位工作，工作岗位是挡车工，双方没有签订劳动合同，离职时间是 2021 年 4 月 19 日，离职原因被申请人口头通知终止劳动合同。被申请人主张：申请人黄某入职时间是 2020 年 4 月份，并非申请人所陈述的 2020 年 3 月份，申请人郑某入职时间是 2020 年 5 月份，申请人吴某入职时间是 2020 年 12 月份，吴某是在 2020 年 8 月份离开公司，之后是在 2020 年 12 月份重新入职的。

申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：1、中国建设银行个人活期账户交易明细（黄某、郑某、吴某）。2、中国建设银行个人账户工资/收入明细（吴某）。

被申请人一、二确认证据 1、2 的真实性、关联性，合法性，

被申请人主张：申请人黄某入职时间是 2020 年 4 月份，并非申请人所陈述的 2020 年 3 月份，申请人郑某入职时间是 2020

年5月份，申请人吴某入职时间是2020年12月份，吴某是在2020年8月份离开公司，之后是在2020年12月份重新入职的。

被申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：1、2021年4月份挡车领工资签名表。2、三东村旧村改造项目公告（证明员工是从2020年10月份就知道被申请人厂房拆迁的事实）。3、微信聊天记录截图（证明在双方没有解除劳动关系的情况下，与第三方建立了劳动关系，申请人的行为已表示其自动离职，因此不存在要求经济补偿金的事实依据）。

申请人黄某等3人确认证据1的真实性、合法性、关联性，确认证据2的真实性、合法性，不确认关联性，不确认证据3的真实性、合法性、关联性。

以上事实，有申请人的陈述、被申请人委托代理人的陈述、有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为：申请人与被申请人依法签订劳动合同并建立劳动关系，双方的合法权益均应受到法律的保护，并应依法履行各自的义务。

关于确认劳动关系问题。被申请人一、二所主张的申请人黄某等3人入职时间与申请人主张的不一致，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条之规定，

“.....在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后

果。”本案中，被申请人一对申请人黄某等 3 人的劳动关系存续期间负有举证责任，但申请人并未提供入职表等直接证据证明其主张，应当承担相应的不利后果，本委对申请人黄某等 3 人的主张予以采信，确认申请人黄某与第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂自 2020 年 3 月 6 日至 2021 年 4 月 19 日存在劳动关系；确认申请人郑某与第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂自 2020 年 4 月 3 日至 2021 年 4 月 19 日存在劳动关系；确认申请人吴某与第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂自 2020 年 5 月 31 日至 2021 年 4 月 19 日存在劳动关系。

关于代通知金问题。申请人主张本案属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三款所规定的情形，是经济型裁员。被申请人主张本案的背景是原工厂所在的三东工业园被列入“三旧”改造项目而被迫搬迁，申请人黄某等 3 人对园区的变动是清楚的，且自 2021 年 1 月起被申请人就一直同员工协商搬迁事项。本委认为，代通知金制度的原理在于补偿劳动者因信息不对称而产生的损失。但本案具有特定时空背景，第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂原所在地三东工业园列入城市“旧改”工程，导致第一被申请人及其他工业园入驻企业被迫搬迁、转型升级确属遭遇重大变化的情形，结合被申请人提交的证据 2《三东村旧村改造项目公告》，显示该旧改项目信息早在 2020 年 10 月已向社会公众公开。而申请人黄某等 3 人长期在园区工作，对

于园区命运的此次重大转折，是实实在在的亲历者，即对企业搬迁、转产等事实是知道或应当知道的，即员工对搬迁事项并不存在明显的信息不对称的外部环境。由此可见，用人单位支付代通知金的客观前提尚不完全，故申请人黄某等3人主张第一被申请人没有履行告知义务，进而请求支付代通知金的请求缺乏事实依据，根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条之规定，本委不予支持，依法驳回该仲裁请求。

关于经济补偿金问题。第一被申请人因工厂搬迁导致员工解散，属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条所规定的经济性裁员的情形，用人单位应当支付经济补偿金。双方当事人对申请人的平均工资数额无异议，本委对双方主张的平均工资数额予以采信，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂支付申请人黄某经济补偿金6500元（计算公式： $6500 \times 1 = 6500$ 元）；支付申请人郑某经济补偿金6500元（计算公式： $6500 \times 1 = 6500$ 元）；支付申请人吴某经济补偿金6500元（计算公式： $6500 \times 1 = 6500$ 元）。

关于二倍工资问题。本委认为，综合全案考量，虽然第一被申请人未提供关于签订劳动合同的直接证据，但双方对劳动关系这一基本事实并无争议，且第一被申请人在用工期间依法承担了支付工资、提供劳动保障等法定义务，并对不愿随厂搬迁的黄某、

郑某、吴某等3人(本案申请人)之外的40名员工支付了经济补偿金,且微信聊天记录显示第一被申请人一直有同申请人黄某等3人沟通补偿事宜,表明第一被申请人作为用人单位,确已履行了相当的用工义务。如果裁判仅凭法律规则的字面含义支持申请人黄某等3人关于二倍工资差额请求,不仅有违公平原则,亦很可能引发后续众多的仲裁、诉讼案件,有违法的安定性。考虑到本案属于集体案的收尾环节,更需综合考虑案件的法律效果和社会效果,方能使裁判结果经得起时间和环境的检验。综上,基于对法律公正性、合理性和安定性的综合考量,本委对申请人黄某、郑某、吴某等3人的该仲裁请求不予支持,依法予以驳回。

关于连带责任问题。第一被申请人是合法的用工主体,第二被申请人系自然人,无用工主体资格。按公司法相关规定,股东以其出资额承担相应的债务清偿责任,虽然第一被申请人是个人独资企业,但申请人并没有证据证明企业与第二被申请人的财产存在混同的事实,因此要求第二被申请人承担连带责任没有事实依据。根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条之规定,本委不予支持,依法驳回该仲裁请求。

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十六条、第四十七条,《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条,《中华人民共和国

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第五十条之规定，裁决如下：

一、确认申请人黄某与第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂自2020年3月6日至2021年4月19日存在劳动关系；确认申请人郑某与第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂自2020年4月3日至2021年4月19日存在劳动关系；确认申请人吴某与第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂自2020年5月31日至2021年4月19日存在劳动关系。

二、本裁决书生效之日起三日内，第一被申请人广州市花都区恒升纺织厂支付申请人黄某经济补偿金6500元；支付申请人郑某经济补偿金6500元；支付申请人吴某经济补偿金6500元。

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

（本页无正文）

仲 裁 员： 缪 沈 唯

二〇二一年八月二十七日

书 记 员： 陈 家 珍