

# 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〔2022〕3479号

申请人：林某某，男，汉族，1994年6月5日出生，住址：广东省惠来县。

被申请人：广州市有喜化妆品有限公司，住所：广州市花都区新华街新华工业区瑞香路29号有喜工业城（可作厂房使用）。

法定代表人：丁亚

委托代理人：陈洁，女，被申请人的员工。

申请人林某某诉被申请人广州市有喜化妆品有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人林某某，被申请人委托代理人陈洁参加庭审，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2013年7月12日入职被申请人单位工作，工作岗位是领班，双方有签订空白劳动合同，月平均工资为6500元，工资发放方式是转账。离职时间是2022年5月17日，离职原因是被申请人要求申请人的辞职单不需要辞职理由，直接签名，不然办理不了离职手续。仲裁请求：一、被申请人支付申请人2013年7月12日至2022年5月17日的经济补偿金61200元。

被申请人辩称：一、不确认申请人的仲裁请求，申请人林某

某于 2022 年 5 月 17 日主动提交离职单，原因是离职卖货，经公司领导同意后办理了离职手续，根据《劳动合同法》第四十六条第二项规定，用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿，申请人因个人原因主动提出解除劳动合同，并非用人单位提出的，因此用人单位不需要支付经济补偿金。

本委审理查明：申请人于 2022 年 7 月 22 日向本委申请劳动仲裁。

庭审中，双方当事人对是否支付经济补偿金等问题存在争议。

申请人于 2013 年 7 月 12 日入职被申请人，工作岗位是仓库领班，被申请人没有为申请人购买社会保险，上班需要考勤，工资通过银行转账发放，离职时间是 2022 年 5 月 17 日。

申请人主张双方有签订劳动合同，但申请人没有劳动合同文本，实际工作至 2022 年 5 月 17 日，离职原因是 2022 年 5 月份工作量增加，工资降低，申请人申请调部门，主要负责卖货，领导同意申请人的调动申请，同时要求申请人写辞工单，并且申请人已经填写，被申请人告知申请人不用填写理由。2022 年 5 月 18 日回被申请人处卖货的部门上班，一直工作至 2022 年 7 月份。因为工资与申请人预想的不一致，于是申请人于 2022 年 7 月 12 日结清工资后向被申请人口头提出离职。

申请人确认员工动态表上是其本人签名，具体说明不是其本人所写的，其签名时表中“具体说明”一栏是空白的。

申请人主张离职前十二个月的月均工资是 6800 元，工资组成是计件工资 + 考核金 + 工龄奖 + 全勤奖 + 餐补(三个月补偿一次)，领工资需要签名，工资条被公司收回。

申请人主张关于要求经济补偿金的时间段为 2013 年 7 月 12 日至 2022 年 5 月 17 日，按照月均工资 6800 元/月的标准主张。

申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：

- 1、银行流水；
- 2、考勤；
- 3、员工手册；
- 4、离职申请详情；
- 5、2019 年 8 月、2022 年 2 月的工资条；
- 6、工作证。

被申请人确认证据 1 的真实性、合法性，不确认关联性，仅对被申请人的员工林伟青和杨玉红发放的数额予以确认。不确认证据 2、证据 3、证据 4、证据 5、证据 6 的真实性、合法性、关联性，证据 2、证据 3、证据 4、证据 5 没有原件。

被申请人辩称双方有签订劳动合同，被申请人有给一份劳动文本给申请人，申请人实际工作至 2022 年 5 月 16 日，离职原因是申请人的个人原因，有填写员工动态表。该表中显示申请人离

职原因是离职卖货，不确认申请人陈述的其于 2022 年 5 月 18 日回去被申请人卖货部门上班，被申请人没有卖货的部门。

被申请人辩称申请人离职前十二个月的月均工资是 5559.92 元，工资组成是计件工资 + 奖金 + 工龄奖 + 全勤奖 + 餐补（三个月补偿一次）+ 社保补贴，领工资需要签名，工资条有给申请人。

被申请人辩称不同意支付经济补偿金，坚持答辩意见。

被申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：

- 1、员工动态表；
- 2、离职签办表；
- 3、上一年度的平均工资计算表。

申请人确认证据 1 真实性、合法性、关联性，员工动态表上是其本人签名，具体说明不是其本人所写的。确认证据 2 是其本人签名，但辩称该表是被公司要求签名的。确认证据 3 中“实际到账工资”这一栏，不确认“扣除社保补贴工资”一栏。

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。

关于经济补偿金的问题。申请人主张于 2022 年 5 月 17 日离职，离职原因是 2022 年 5 月份工作量增加，工资降低，申请人申请调部门（主要负责卖货），领导同意调动，同时要求申请人

写辞工单，并且申请人已经填写；被申请人确认申请人的离职时间，辩称申请人的离职原因是其个人原因，并递交员工动态表等证据予以证明；申请人确认该证据是其本人签名。本委认为，申请人确认员工动态表是其本人签名，该表动态类型为“离职”，虽其辩称“具体说明”一栏在其填写时为空白，但对此，其并未递交充分的证据予以证明，且在其递交的证据“离职申请详情”中载明：“离职原因：离职卖货”，另，其在庭审中又自述其在2022年5月18日回被申请人卖货的部门上班，工作至2022年7月，于2022年7月12日向被申请人口头提出离职，其主张亦前后矛盾，综上，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十三条之规定，因申请人关于要求被申请人支付其经济补偿金的主张，理据不足，本委不予支持，依法予以驳回。

本案经调解无效。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十三条，《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、第四十九条之规定，裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决存在《劳动争议调解仲裁法》第四十九条的情形，可自收到仲裁裁决书之日起三十日内向本委所在地的中级人民法院申请撤销。

(本页无正文)

仲裁员：杨何菲

二〇二二年九月二十一日

书记员：凌春晖