化州市劳动人事争议调解仲裁院

仲　裁　裁　决　书

化劳人仲案非终字〔2023〕第26号

申请人：徐梓健，男，汉族，****年**月**日出生，身份证号码：**********，住址：广东省茂名市茂南区**********，联系电话：**********。

委托代理人：陈彩霞，广东南天竹律师事务所律师。

被申请人：化州市易旺酒吧，统一社会信用代码：92440982MA52ACPN2X，地址：化州市东山街道站前路南侧（颜俊亦）房屋一楼，经营者：王毅，联系电话：**********。

委托代理人：颜林丽，广东粤强律师事务所律师。

上列申请人徐梓健诉被申请人化州市易旺酒吧劳动争议一案，本院受理后，依法组成仲裁合议庭，并对本案进行了公开开庭审理，申请人徐梓健及其委托代理人陈彩霞、被申请人委托代理人颜林丽到庭参加仲裁活动，本案现已审理终结。

申请人请求事项：

一、裁定被申请人与申请人之间的劳动关系解除。

二、裁定被申请人支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额的双倍工资差额113253.03元。

三、请求判令被申请人向申请人支付违法解除劳动关系经济

赔偿金 82365.84 元。

四、裁决因被申请人未缴纳社保造成申请人无法享受失业保险金损失及求职补贴损失共计 7462.72 元。

申请人诉称：

申请人于 2019 年 1 月 25 日入职被申请人化州市易旺酒吧，担任企划总监一职。申请人就职之时经双方协商一致确定：申请人在职期间的岗位工资 12000 元/月。工作期间，被申请人未与申请人签订《劳动合同》，并未为申请人缴纳过社会保险。申请人入职后在被申请人处工作至今，2022 年 11 月 28 日，被申请人在未与申请人协商一致且无提前一个月书面通知的情况下，径直单方面口头通知解雇申请人。

一、被申请人拒不与申请人签订书面劳动合同，违反《劳动合同法》第八十二条规定之情形，明显违法错误；被申请人依法应偿付因未依法与申请人签订书面劳动合同的两倍工资差额。

申请人在 2019 年入职至今，被申请人均拒绝与申请人签订书面劳动合同，明显违法错误。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”之规定，被申请人未与申请人签订劳动合同，应当向申请人支付一年内二倍工资的差额。结合申请人被违法解除劳动关系前 12 个月的工资收入情况可得：申请人从 2021 年 11 月份计

算前 12 个月平均工资为 10295.73 元，即偿付申请人因未依法签订书面劳动合同的两倍工资差额共计 108,531.5 元【10295.73 元*11 个月】。

二、被申请人未提前书面通知申请人终止劳动关系，径直口头通知申请人解除劳动关系，属于违法终止劳动合同，严重违法错误。

根据申请人的举证足以证实，被申请人的行为已构成违法解除劳动合同，应向申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金。

根据《劳动合同法》第八十七条："用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。"以及《劳动合同法》第四十七条："经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。"、"本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。"之规定：

如前述所述，申请人被违法解除劳动关系前 12 个月月平均工资为 10295.73 元，申请人自 2019 年 1 月 25 日入职至今已在被申请人处工作了 3 年 10 个月，则被申请人应向申请人支付经济补偿金数额应为 82365.84 元【10295.73 元*4 个月*2】。

三、在申请人就职被申请人处期间，因被申请人未为申请人

参加失业保险，导致申请人无法享受失业保险待遇，应由被申请人向申请人承担赔偿责任。

本案中，申请人被被申请人无故口头通知解除劳动关系，属于《广东省失业保险条例》第十六条规定“用人单位提出解除聘用合同或者被用人单位辞退、除名、开除的”之“非因本人意愿中断就业”情形，符合《广东省失业保险条例》第十五条规定的“可以领取失业保险金并按规定享受其他失业保险待遇”的法定条件。

自2019年1月25日申请人入职以来，被申请人一直没有为申请人缴纳过社会保险。申请人在2022年11月25日被违法解除劳动关系后无法申领失业保险金是被申请人未为申请人缴纳社会保险造成的。据此，申请人依据《广东省失业保险条例》第四十条第一款第（一）项：“用人单位有下列行为之一的，由社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理；致使失业人员不能享受或者不能完全享受失业保险待遇的，用人单位依法承担赔偿责任：（一）未参加失业保险的；对赔偿发生争议的，按照劳动争议处理程序处理。”的规定要求被申请人赔偿其造成申请人的失业保险金损失及求职补贴损失，有充分的事实依据和法律依据，依法应予支持。

根据《广东省失业险条例》第十七条：“失业人员缴费时间一至四年的，每满一年，失业保险金领取期限为一个月”、第十

九条：“失业保险金由社会保险经办机构按照失业保险关系所在地级以上市最低工资标准的百分之九十按月计发，省人民政府根据国家规定，可以结合居民基本生活费用价格指数变动情况，适当调整失业保险金标准。失业保险金标准不得低于当地城市居民最低生活保障标准。”以及第二十条：“失业人员在领取失业保险金期间可以领取求职补贴，标准为本人失业前十二个月平均缴费工资的百分之十五，不足十二个月的，按照实际月数的平均缴费工资计算，领取期限最长不超过六个月。求职补贴随失业保险金按月发放。”的规定，申请人在被申请人处工作时长共计3年10个月，依法应由被申请人为申请人缴纳3年10个月的失业保险，结合茂名市2022年度公布的最低工资标准1620元/月及申请人被解除劳动关系前12个月平均工资10295.73元可得：因被申请人造成申请人无法享受失业保险金损失及求职补贴损失共计 7462.72 元（暂计至提出本仲裁申请之日止，1620 元/月*3*90%+10295.73元/月*15%*2个月）。

综上，根据我国劳动法等相关法律规定，被申请人已经严重侵害申请人的合法权益，为维护劳动者合法权益，特此提出劳动仲裁，请求支持申请人的仲裁请求。

被申请人辩称：

一、被申请人不是适格的被诉主体，与申请人建立劳动关系的是化州市瑞克斯酒吧，被申请人与申请人未建立劳动关系。

被申请人成立于2018年9月25日，主要经营范围为酒吧服务；小吃服务、零售：酒类、食品等。而申请人实际上入职的是化州市瑞克斯酒吧，该酒吧成立于2014年6月3日，统一社会信用代码：注册号：440982600307561，于2019年03月25日注销。而从申请人提供的证据材料来看，包括《瑞克斯酒吧员工自律协议》、《员工评价表》、《员工简历》、《打卡记录》等，均是与瑞克斯酒吧有关联，与被申请人化州市易旺酒吧没有关系，包括发工资给申请人的李*也不是被申请人的员工，而是化州市六旺和烟酒店的法定代表人。因此，被申请人未与申请人建立劳动关系，不存在解除劳动关系、不签订书面劳动合同赔偿工资差额、违法解除劳动关系经济赔偿等说法。

二、退一步来说，即使被申请人与申请人存在劳动关系，申请人属于自动离职，并非是被申请人解雇申请人。

申请人提交的与被申请人负责人王毅的微信聊天记录并不全面。事实是，2022年11月27日，被申请人让申请人策划第二天“世界杯”的活动，但是直到2022年11月28日下午5:44分，申请人非但没有完成这项工作，还突然要求“申请休假一天”，因为工作性质特殊，没有按要求完成“世界杯”海报的活动策划，被申请人的当晚的营业额会受到很大影响，于是要求申请人“停岗处理”，并不是解雇申请人。当晚9:30分，申请人说“我明白，但是王总说句实话我生活压力很大很大，我一个月房贷要还

一万五千多，……如果我真的不符合你的要求我也要尽快找工作……”，到11月29日下午14:28分申请人说“好，目前我是不用跟进其他工作，也没有工资，算是离职了吧”，被申请人说“好的”。也就是说，被申请人只是让申请人停岗并非解雇，是申请人认为停岗生活压力大，需要离职找其他工作，被申请人也同意。

因此，整件事情并不是申请人在《劳动仲裁申请书》说写的那样片面，也不存在被申请人解雇申请人，申请人属于自动离职，其申请要求被申请人支付违法解除劳动关系经济赔偿金 78932元没有任何事实与法律依据。

三、被申请人无需支付未签订书面劳动合同工资差额的双倍工资差额108531.5元。

1.申请人请求支付未签订书面劳动合同工资差额的双倍工资已过仲裁时效。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，从当事人知道或应当知道权利被侵害之日起算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，不受一年仲裁时效期间的限制，劳动关系终止的应自终止之日起一年内提出。用人单位未依法与劳动者签订书面劳动合同而额外支付的一倍工资，是对用人单位未履行法定义务的惩罚，并非劳动者的劳动报酬。因此，未签订书面劳动合同的二倍工资

差额不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第四款规定的不受仲裁时效期间限制的范围，而应当适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款关于劳动争议申请仲裁的时效期间从当事人知道或应当知道权利被侵害之日起算一年的规定。

此外，用人单位因未依法与劳动者签订书面劳动合同而额外支付的一倍工资应随劳动者正常的劳动报酬一起逐月发放，而劳动者在领取当月工资时就应当知道用人单位是否依法支付了未签订书面劳动合同的二倍工资。如用人单位未依法支付二倍工资，劳动者在领取当月工资时就应当知道其权利被侵害，故未签订书面劳动合同的二倍工资差额的仲裁时效期间应自劳动者领取当月工资时逐月起算。

申请人于2023年1月9日申请劳动仲裁，其请求2022年1月8日之前未签订书面劳动合同的二倍工资差额以及超过仲裁时效，不予支持。

2.申请人入职以及超过一年，视为双方订立固定劳动合同，用人单位没有拒绝与劳动者订立无固定期限劳动合同，申请人请求支付用工之日满一年之后的未签订书面劳动合同二倍工资请求，缺乏法律依据。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自

用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立了无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订劳动合同。依据上述规定，用人单位在自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的情况下，其所承担的法律责任分为两段，第一段为自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日，在此期间用人单位应当依照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款的规定每月支付劳动者两倍工资；第二段是自用工之日起满一年的当日开始，用人单位未签订书面劳动合同的法律责任即从每月支付二倍工资转移为承担无固定期限劳动合同的法律责任，且自此之后法律法规视为用人单位与劳动者之间已订立了无固定期限劳动合同。也就是说，在用工之日起满一年之后用人单位与劳动者之间已经被视为订立了无固定期限劳动合同，双方所要履行的仅为补订书面劳动合同手续。而《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第二款规定的“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资”，仅是针对《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款规定的劳动者符合应当订立无固定期限劳动合同的三种条件下，用人单位拒绝与劳动者订立无固定期限劳动合同的情形，并不适用于根据《中华人民共和国劳动合

同法实施条例》第七条规定的“视为双方已订立无固定期限劳动合同”的情形。

因此，申请人请求2020年12月至2022年12月，即用工之日满一年之后的未签订书面劳动合同二倍工资请求，缺乏法律依据，应当裁决驳回仲裁请求。

3.未签订劳动合同的过错在于申请人。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资”的规定，用人单位应当与劳动者签订书面劳动合同，如果超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同的，应向劳动者支付二倍工资差额。从该规定也可以看出未签订书面劳动合同的二倍工资差额并非劳动者的劳动所得，而是为防止用人单位侵害劳动者权益而设立的惩罚性规定。如果因劳动者自身过错，导致未能签订书面劳动合同，则用人单位无需支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额。从申请人提交的材料来看，申请人属于高管身份，其应当知道从事劳动工作需要签订劳动合同。

三、是否缴纳社保争议并非单纯的劳动者与用人单位之间的社保争议，属于行政管理的范畴，不属于劳动仲裁范围。

《劳动法》第100条规定：“用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳；逾期不缴的，可以加收

滞纳金。”、《中华人民共和国社会保险法》第六十三条第一款规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。”、《最高人民法院关于用人单位不缴或少缴社会保险费问题的答复》：我国《社会保险费征缴暂行条例》明确规定了征缴社会保险费用是社会管理部门的职责，用人单位必须为劳动者依法办理社会保险。如果用人单位已经为劳动者办理了社保手续，但用人单位不按规定为劳动者交纳社会保险金，无论欠缴社保费或者拒缴社保费，社会管理部门均可依法强制征缴。这种争议并非单纯的劳动者与用人单位之间的社保争议，属于行政管理的范畴。因此，申请人的该项仲裁请求，不属于仲裁范围，不应得到支持。

综上所述，被申请人认为申请人的仲裁请求明显缺乏必要的事实、法律依据和理由，依法应当予以驳回。为此，被申请人恳请仲裁庭依法驳回申请人的全部仲裁请求，以维护被申请人的合法权益。

经审理查明：

一、双方身份及案涉单位。申请人徐梓健，****年**月出生，申请仲裁前 2*周岁，系茂名市茂南区人。被申请人化州市易旺酒吧，经化州市市场监督管理局批准，于 2018 年 9 月成立，现正常经营。案涉单位化州市瑞克斯酒吧，经化州市市场监督管理局批准，成立于 2014 年 6 月，该单位已于 2019 年 3 月注销。

二、双方无争议部分。⑴申请人于2019年1月25日入职化州市瑞克斯酒吧，负责企业策划方面的工作，接受被申请人单位经营者王毅的劳动管理。⑵被申请人于2022年11月28日对申请人进行停岗处理，随后双方就停岗事宜进行了协商并交接工作，其后申请人离职。⑶申请人离职前12个月工资分别为：2021年11月11520元、12月11513元，2022年1月10946元、2月12338元、3月9528元、4月6060元、5月10267元、6月11355元、7月0元、8月11393元、9月11960元、10月11293元，合计118173元。⑷申请人因遭遇交通事故，2022年7月无法正常上班，申请人亦同意此期间不领取被申请人发放的工资。⑸申请人工作期间的工资已全部发放并结清，申请人离职后，被申请人除正常支付2022年11月工资外，没有向申请人支付过其他相关费用。⑹申请人在职期间，双方没有签订书面劳动合同。⑺申请人在职期间，被申请人未为申请人办理社会保险参保手续及缴纳相关费用（包括失业保险）。

三、双方争议焦点。⑴主体资格争议，被申请人主张申请人入职的是化州市瑞克斯酒吧，与被申请人无关，两者系两个不同主体。⑵离职原因争议，申请人主张被申请人的停岗处理即系辞退，被申请人主张停岗处理后申请人主动提出离职。双方提交的证据微信聊天记录主要反映：一是因申请人工作成果问题，被申请人单位经营者王毅提出对申请人停岗处理，但未提及停岗的具

体时间和停岗期间是否发放工资；二是申请人承认工作疏忽并接受罚款，同时表示“如果不需要我继续进行工作我也写好辞职书”；三是申请人生活压力大，同时表示“我不敢停下来，如果我真的不符合你的要求我也要尽快找工作”；四是王毅提出要求申请人交接工作，随后申请人亦配合交接。

另查明：被申请人未以易旺酒吧名称对外挂牌，其经营场所对外挂牌系瑞克斯酒吧。

以上事实有双方分别提交证据、庭审笔录等为据。

本院认为：

本案中的主体资格争议，案涉单位化州市瑞克斯酒吧虽已注销，但其原经营场所仍挂牌为瑞克斯酒吧，被申请人在此场所经营期间以瑞克斯酒吧名称对外挂牌，可视作为对“瑞克斯”之品牌延续，申请人先后在化州市瑞克斯酒吧以及被申请人单位工作，期间申请人的工作地点、工作内容、接受管理方式等均没有变更，符合劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作之情形。根据《劳动合同法实施条例》第十条：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限……”之规定，申请人在化州市瑞克斯酒吧的工作年限应合并计算为被申请人单位的工作年限，故本案中的用工主体责任应由被申请人承担。

一、关于裁定被申请人与申请人之间的劳动关系解除的请求。双方对2022年11月28日申请人停岗并进行工作交接后离职的事实并无争议，对无争议的事实本院予以确认，遂认定双方的劳动关系已解除，解除时间为2022年11月28日。至于解除原因，从申请人的离职情形来看：⑴申请人停岗的起因系工作疏忽导致，且此前双方的微信记录中多处记载被申请人对申请人的工作成果不满意，如："怎么想的没宣传到位……疯了你"、"搞这个搞这么久？"、"现在全员都不知道，明天要干什么"……由此可见，被申请人系对申请人工作成果多处不满意，从而对其进行停岗处理，虽未直接提及辞退或解除劳动关系等字眼，但未明确时间和工资的停岗对劳动者而言有失公平，此情形可反映被申请人有意解除与申请人的劳动关系，应视作系解除劳动关系的意思表示。⑵申请人表示"我也写好辞职书"、"我也要尽快找工作"……且申请人亦承认工作疏忽并接受罚款，申请人的言词中带有协商与接受的意思表示，此外申请人离职后亦正常配合工作交接，应视作对被申请人解除劳动关系的接受与默示。因此，基于公平原则，本院认定双方解除劳动关系的原因系：由用人单位提出、双方协商一致解除。

二、关于裁定被申请人支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额的双倍工资差额的请求。本案双方对申请人入职时间以及无签订书面劳动合同的事实均无争议，根据《劳动合同法》第八十

二条：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资”、《广东省高级人民法院 广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》第15条：“劳动者请求用人单位支付未订立书面劳动合同二倍工资的仲裁时效，依照《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款、第二款和第三款的规定确定。用人单位应支付的二倍工资差额，从劳动者主张权利之日起往前倒推一年，按月计算，超过一年的二倍工资差额不予支持”、《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算”之规定，本案中，申请人于2019年1月25日入职，即计算未签合同二倍工资的时间段为自入职满一个月之日起至工作满一年的前一天（2019年2月25日至2020年1月24日），申请人于2023年1月9日申请仲裁，即可依法享有未订立书面劳动合同二倍工资的时间段为申请仲裁之日起往前倒推一年(2022年1月10日至2023年1月9日)，上述两个时间段相互独立、并无交叠，故不符合主张获得未签订书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效规定。因此，对申请人的该项请求，本院不予支持。

三、关于请求判令被申请人向申请人支付违法解除劳动关系经济赔偿金的请求。

1.经济赔偿金，系指用人单位因违反法律规定解除劳动合同，造成劳动者损失而支付的赔偿，与经济补偿金不同，经济赔偿金具有惩罚性质，是一种惩罚性赔偿。《劳动合同法》第四十八条及第八十七条明确规定了用人单位应当支付经济赔偿金的情形，支付经济赔偿金是用人单位违法行使劳动合同解除权时应当承担的法定责任，即经济赔偿金应以用人单位违反《劳动合同法》解除与劳动者的劳动合同为前提。如前所述，本院认定申请人的离职原因为：双方协商一致解除劳动合同。协商一致，不违反《劳动合同法》相关规定，故不符合用人单位应当向劳动者支付经济赔偿金的情形。

2.经济补偿金，是在劳动合同解除或终止后，用人单位依法一次性支付给劳动者的经济补助，是对劳动者由于劳动关系终止带来的利益损失的补偿，与经济赔偿金不同，经济补偿金系补偿/补助性质，而非惩罚性质；获得经济补偿金系劳动者的法定权利，支付经济补偿金是用人单位合法解除劳动关系时应承担的法定义务。《劳动合同法》第四十六条列举了劳动者可以获得经济补偿金的情形：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿……（二）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……”，本案中，双方协商一致解除劳动合同，符合用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的情形。

3.根据《人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见(一)》第五条第一款:“劳动者请求用人单位支付违法解除或者终止劳动合同赔偿金,劳动人事争议仲裁委员会、人民法院经审查认为用人单位系合法解除劳动合同应当支付经济补偿的,可以依法裁决或者判决用人单位支付经济补偿”之规定,本院认定被申请人无需支付经济赔偿金,但应当支付经济补偿金。

4.根据《劳动合同法》第四十六条第(二)项及第四十七条第一款:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿”、第三款:“本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资”之规定,本案申请人自2019年1月25日入职至2022年11月28日离职,工作年限为三年六个月以上但不满四年,即经济补偿金应为4个月工资。申请人离职前十二个月的工资共118173元,通过算术计算,被申请人应当支付给申请人的经济补偿金为39391元(118173÷12×4=39391),申请人请求超出部分,本院不予支持。

四、关于裁决因被申请人未缴纳社保造成申请人无法享受失业保险金损失及求职补贴损失的请求。《社会保险法》第四十五条列举了失业保险金的领取条件,一是已缴费满一年、二是非因

本人意愿中断就业、三是已进行失业登记并有求职要求，上述三种情形必须同时具备、缺一不可。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：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。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”之规定，本案中，申请人对已进行失业登记并有求职要求负有举证责任，但其未能提供有效证据，至本案作出仲裁裁决前，仍未就此进一步举证证实，故申请人应承担举证不能的不利后果。因此，对申请人的该项请求，本院不予支持。

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（中华人民共和国国务院令第535号）、《中华人民共和国劳动合同法》、《广东省高级人民法院 广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》（粤高法〔2012〕284号）、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》（人社部发〔2022〕9号）、《中华人民共和国社会保险法》、《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》之规定，**本院裁决如下：**

一、被申请人化州市易旺酒吧与申请人徐梓健之间的劳动关系于2022年11月28日解除。

二、被申请人化州市易旺酒吧在本裁决生效之日起十日内一次性向申请人徐梓健支付经济补偿金：人民币叁万玖仟叁佰玖拾壹元正（小写：￥39391元）。

三、驳回申请人徐梓健本案的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可在本裁决书送达之日起十五日内向化州市人民法院起诉。逾期不起诉的，本裁决书即发生法律效力。一方当事人逾期不履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可以向化州市人民法院申请执行。

首席仲裁员：翁君如

本件与原本核对无异　　仲　裁　员：梁艺强

仲　裁　员：张启武

二0二三年三月十七日

书　记　员：王华年