

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〔2023〕2282 号

申请人：王京，女，汉族，1991年10月5日出生，住址：湖南省宁远县。

被申请人：广州巨灵设计有限公司，住所：广州市海珠区石溪蚝壳洲东街16号102室。

法定代表人：李兆洲，该单位总经理。

委托代理人：梁李玲，女，该单位员工。

委托代理人：黄雅，女，该单位员工。

申请人王京与被申请人广州巨灵设计有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王京及被申请人的委托代理人梁李玲、黄雅到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年4月3日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同经济补偿金5000元；二、被申请人支付申请人2022年加班打车报销费用

106.81 元。

被申请人辩称：一、我单位同意申请人填写报销单并提交对应发票行程凭证，并核实报销事项和金额后支付申请人加班打车报销费用 106.81 元；二、我单位不存在主观恶意未足额支付劳动报酬行为，申请人离职的原因非我单位未及时足额支付劳动报酬，而是试用期表现及工作能力不具备录用条件，且入职工作经历资料有虚假、伪造，请求驳回申请人经济补偿金 5000 元的请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班打车报销费用问题。庭审中，被申请人表示同意申请人关于支付 2022 年加班打车报销费用 106.81 元的仲裁请求，故本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

二、关于解除劳动合同的经济补偿问题。申请人主张：被申请人向其送达的《工作手册》中规定加班费每小时 10 元低于广州市最低小时工资标准，双方劳动关系系因被申请人没有及时足额支付加班工资，其 2022 年 12 月 6 日 14:48 通过微信向被申请人发送《被迫解除劳动合同通知书》而解除，其加班工资差额是申请人在其离职后才支付的。被申请人主张：因申请人入职后工作表现及能力不符合资深设计师的岗位要求，其单位于 2022 年 12 月 3 日了解到申请人在上一家工作单位广州某品牌设计有限公司的工作时间不满半年，2022 年 12 月 5 日经与广州某品牌设

计有限公司核实，确认申请人入职时提供的工作经历存在虚假信息，故其单位根据双方签订的劳动合同，于2022年12月6日约谈申请人提出解除劳动合同，其单位于当日14:45微信通知申请人前来领取解除劳动合同通知书，申请人没有前来领取，后其单位当面送达申请人遭拒收，其单位又通过申请人入职时预留的邮箱和快递方式向申请人发送了《试用期解除劳动合同通知书》。申请人提供了被申请人向其送达的《工作手册》、2022年10月至12月的考勤表、《被迫解除劳动合同通知书》、微信聊天记录等证据拟证明其上述主张。其中《工作手册》载“加班时长可调休，无调休完的加班时长按10元/小时核算”；考勤表显示申请人2022年9月存休25小时，2022年10月加班33小时、调休36.5小时、剩余存休21.5小时，2022年11月加班86小时、调休34小时、剩余存休73.5小时，2022年12月无加班、调休8小时、剩余存休65.5小时；《被迫解除劳动合同通知书》载明申请人因被申请人“未及时足额支付工资”“提出被迫解除劳动合同”，于2022年12月6日与被申请人解除劳动合同；微信聊天记录显示被申请人告知申请人2022年12月9日已支付其11月和12月工资，其中包含65.5小时的加班时长费用。被申请人对上述证据的真实性均予确认。被申请人提供了《试用期解除劳动合同通知书》《新员工入职登记表》《广州市白云区劳动人事争议仲裁委员会劳动仲裁申请书》等证据拟证明其主张。其中《试用期解除劳动合同通知书》载明申请人入职其单位时填写

2022年2月至2022年8月在广州某品牌设计有限公司任全案设计师，后其单位发现申请人实际仅自2022年6月8日至2022年8月15日与广州某品牌设计有限公司存在劳动关系，申请人入职时提供的简历存在虚假信息，违反劳动合同约定，因申请人在上一家工作单位未通过试用期，却故意填写半年的工作经历误导被申请人对其进行录用，故被申请人决定于2022年12月6日解除双方劳动关系；《新员工入职登记表》“工作经历栏”填写申请人2022年2月至2022年8月在“某设计有限公司”任“全案设计师”；《广州市白云区劳动人事争议仲裁委员会劳动仲裁申请书》载该申请书的申请人为本案申请人、被申请人为广州某品牌设计有限公司、入职时间为2022年6月、离职时间为2022年8月15日，并请求确认本案申请人与广州某品牌设计有限公司自2022年6月8日至2022年8月15日期间存在劳动关系。申请人对上述证据的真实性均予确认，表示《新员工入职登记表》和《广州市白云区劳动人事争议仲裁委员会劳动仲裁申请书》是其本人填写。本委查明：申请人2022年9月13日入职被申请人任资深设计师，双方签订了劳动合同，约定“在合同期内，乙方（申请人，下同）被证明有以下行为之一的，甲方（被申请人，下同）有权解除合同且不支付经济补偿金：（1）聘用时提供的学历证书、学位证书、技能、工作经历、家庭情况、婚姻状况、计划生育状况、离职、体检等资料有虚假、伪造的”；2022年12月5日10:59被申请人向申请人发微信：“王京，来休闲区

这边聊下吧”，当日 11:47 申请人向被申请人发微信：“我这里写错了，这里不能产生根本性的问题”，被申请人回复：“在上一家公司不通过试用期，所以入职故意填写半年的工作经历，以误导公司”，后申请人回复：“请给我辞退通知书”，2022 年 12 月 6 日 14:45 被申请人向申请人发微信：“王京好！你要的解除劳动合同通知书已草拟好盖章了，你过来拿下吧”，14:48 申请人向被申请人发送了《被迫解除劳动合同通知书》照片，并附消息：“明天会通过邮寄给你望查收”，被申请人随后向申请人发送了《试用期解除劳动合同通知书》照片。**本委认为**，从申、被双方沟通情况来看，申请人在被申请人发现其存在虚构工作经历时，主动要求被申请人出具辞退通知书，即该解除劳动合同的意思表示是基于申请人自身原因而作出，被申请人随即按申请人要求通知申请人领取辞退通知书，由此可认定，双方解除劳动关系在申请人要求被申请人出具辞退通知书时已形成，此后申请人又向被申请人发送《被迫解除劳动合同通知书》不能推翻上一刻双方解除权已经形成的法律效力，故申请人的《被迫解除劳动合同通知书》不能作为认定解除事由的依据。由于申请人要求被申请人出具辞退通知书的事由不属于被申请人需要支付经济补偿的情形，故申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。又，由于申、被双方已在劳动合同中约定若申请人应聘时提供的工作经历存在虚假信息，双方可以解除劳动合同且不支付经济补偿，申请人在本案中存在有违诚信原则提供虚假个人履历信息的情

形，且该信息与双方订立劳动合同直接相关，故被申请人因此与申请人解除劳动合同并无不当。参照《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）第十九条的规定，本委对申请人主张的解除劳动合同的经济补偿不予支持。

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，并参照《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）第十九条的规定，本委裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2022年加班打车报销费用106.81元；

二、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 马煜逵

二〇二三年六月一日

书 记 员 张秀玲