

# 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〕3312号

申请人：李兆欣，男，汉族，1980年9月30日出生，住址：广州市白云区。

被申请人：广州晨颢文化传媒有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南1601号之二十六自编四层401。

法定代表人：刘嘉怡。

委托代理人：徐宇，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：王畅，男，北京市盈科（广州）律师事务所实习人员。

申请人李兆欣与被申请人广州晨颢文化传媒有限公司关于工资、经济补偿的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李兆欣和被申请人的委托代理人徐宇、王畅到庭参加诉讼。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6月21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解除劳动合同的经济补偿20000元；二、被申请人支付申请人2023年6月1日至2023年6月18日的工资5233.21元。

被申请人辩称：一、因申请人存在严重违纪行为，我单位有权解除劳动合同，申请人要求我单位支付经济补偿，缺乏法律依据。申请人于2022年9月15日入职我单位，岗位为文案，工资为8000元/月，2023年4月初，经双方协商一致，增加申请人的工作内容为负责公司公众号的运营工作，主要包括发布体育赛事预测文章及回复用户私信，申请人的工资上调至10000元/月。后于2023年5月21日我单位对公众号运营情况进行随机抽查，其中在申请人负责的公众号“村口球霸”处进行留言后，申请人使用了私人微信账户“服务小管家”添加了我单位的微信，在双方沟通过程上，申请人要求我单位关注其个人微信公众号“瀛家捉球”，并多次向我单位发送其私人知识精灵账号链接。申请人私自创立的公众号及知识精灵账户中所发布的文章主题、销售内容皆与我单位的账户一致，其上述行为已经构成在职期间从事与公司有竞争关系的业务，属于劳动合同第七条第三款第十项约定的严重违纪行为，我单位有权解除劳动合同。二、我单位已向申请人支付2023年6月的工资，申请人该项请求无事实依据。我单位已于2023年7月15日支付了申请人2023年6月1日至6月18日的工资共计5233.21元。综上，申请人的请求无事实和法律依据，应当予以驳回。

## 本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，双方确认如下事实：申请人 2022 年 9 月 15 日入职被申请人，双方签订了为期一年的劳动合同，申请人的工资为 7000 元/月，从 2022 年 10 月 15 日起调整为 8000 元/月，从 2023 年 4 月 8 日起调为 10000 元/月，申请人最后工作至 2023 年 6 月 18 日。在 2023 年 7 月 25 日庭审中，申请人确认收到被申请人已支付的 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 6 月 18 日的工资 5233.21 元，确认被申请人已足额支付 2023 年 6 月的工资。本委认为，申请人当庭确认被申请人已足额支付其 2023 年 6 月份的工资，故被申请人应承担的工资支付责任已履行完毕，申请人再行要求被申请人支付该月工资的请求，缺乏事实基础，本委对申请人该其请求不予支持。

二、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人于 2023 年 6 月 18 日以其未修改公众号格式文字为由将其辞退。申请人举证了微信聊天记录，该记录显示对话人为申请人与微信用户“诺桑觉寺”，沟通内容为“诺桑觉寺”向申请人发出一则推文，并询问申请人是否没有改变，申请人就此作出了解释，告知对方已作修改等，“诺桑觉寺”此后分别发出了“别改了，其他地方另谋高就吧”“算了吧兄弟，公司给你的机会和待遇挺多的了，此前的事情就不谈了，好聚好散，你写的公众号不符合我昨天的会议要求，也没有执行力，也许你觉得我们这个庙，容不下经验和阅历丰富的你吧”“算了，不想说了，另谋高就吧，希望

你之后顺利”的内容，申请人在此期间多次询问问题所在，如何不符合要求。被申请人确认聊天记录中的“诺桑觉寺”为其单位的总经理，确认上述聊天记录系总经理与申请人于2023年6月18日的聊天记录，但被申请人主张其单位系以申请人在职期间从事与公司存在竞争关系的业务为由与申请人解除劳动合同。另查，申请人于2023年6月19日收到被申请人发出的辞退通知书，载明解除理由为因未能切实履行本岗位职责，利用公司资源私自牟利，严重影响公司运作。再查，申请人2022年9月至2023年6月的应发工资分别为3028元、8650元、9196.5元、9196.5元、9196.5元、8000元、8000元、9604.17元、10000元、5833.33元。本委认为，劳动合同解除权属于形成权，一方当事人的意思表示到达对方即发生法律效力，而此意思表示到达的形式并不拘泥于某一形式，只要对方当事人已接收即可生效。本案中，双方确认的聊天记录中虽然没有提及“辞退”“解除”等明确解除劳动合同或终止劳动关系的字眼，但一般正常人从内容反映的意思均可知悉所表达的即为解除劳动合同的意思表示，据此可认定被申请人的总经理于2023年6月18日提出与申请人解除劳动合同，申请人于当天已知悉，被申请人行使的解除权于2023年6月18日生效，审查被申请人的解除决定是否合法应以2023年6月18日的理由为准，此后被申请人再作出的通知已不再适用于申请人。参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条的规

定，被申请人对其单位作出的解除决定负有举证责任，现被申请人以申请人工作不符合要求为由将其辞退，但其单位一方面未举证其单位对申请人的具体要求，另一方没有举证申请人的工作成果，在此情况下无参照物比对申请人的工作情况，无法体现申请人的工作是否有达到要求。再者，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定，如若申请人不能胜任工作要求，被申请人应当对申请人进行培训或调岗，在此后申请人仍被证明不能胜任工作要求的，被申请人方可与之解除劳动合同，然而被申请人在尚未对申请人进行培训或调岗的情况下直接解除与申请人之间的劳动合同，明确有违上述法律规定。综上，被申请人的解除决定依据不足，程序不合法，属于违法解除。现申请人仅要求被申请人支付其解除劳动合同的经济补偿，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 8980.46 元[(8650 元+9196.5 元+9196.5 元+9196.5 元+8000 元+8000 元+9604.17 元+10000 元)÷8 个月×1 个月]。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条、第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题

的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的经济补偿 8980.46 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年八月二日

书 记 员 方正贤