

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〕2001号

申请人：戴源威，男，汉族，1996年4月1日出生，住址：广东省汕尾市城区。

被申请人：广州悠派振运会展策划有限公司，住所：广州市海珠区红卫新村西街29号B1栋512室。

法定代表人：梁泽运。

委托代理人：何婉婷，女，该单位员工。

申请人戴源威与被申请人广州悠派振运会展策划有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人戴源威和被申请人的委托代理人何婉婷到庭参加诉讼。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3月16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违法解除劳动关系赔偿金4800元；二、被申请人支付申请人2023年2月27日至2023年3月10日工资1770.9元；三、被申请人支付申请人报销款54.93

元。

被申请人辩称：我单位于 2023 年 3 月 10 日收到申请人的部门主管通知，需出一份申请人违反规章制度的内部通告，我单位于当天与申请人沟通了其工作不符合用人要求及上班期间长期离开岗位和睡觉等情况，让其进行工作交接，并告知其于 2023 年 3 月 13 日无需再上班。2023 年 3 月 13 日，申请人与其部门主管协商长达一个小时，后人事经理也到场沟通，询问申请人是否签名办理离职手续，申请人坚决不签名并告知会申请劳动仲裁要求赔偿。2023 年 3 月 17 日，我单位邮寄了协商一致劳动合同协议书等文书给申请人。根据我单位规章制度，我单位未支付的费用只有 2023 年 3 月薪资 1724 元和报销费用 54.93 元，但报销费用必须收到申请人相应发票才能支付。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2023 年 2 月 27 日入职被申请人处工作，任职项目经理，其每周工作 5 天，每天工作不超过 8 小时，入职时的月工资标准为 4800 元，转正后的月工资标准为 6000 元加项目提成，其于 2023 年 3 月 10 日离职（在试用期内）。申请人确认被申请人已结清其 2023 年 2 月工资 436 元。双方确认申请人 2023 年 3 月出勤 8 天。被申请人主张申请人在职期间每天需要上班 8 小时，合计应出勤 80 小时，但申请人实际仅上班 79 小时，其单位按照小时计算工资得出申请人

2023年3月工资为1724元。申请人对此不予确认。被申请人确认双方没有按小时计算工资的约定，但其单位有此规定。申请人反驳称其从未见过该规定。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，双方并未约定按小时计算工资事宜，申请人对此亦不予认可，故本委对被申请人主张按小时计算工资的方式不予采纳。结合申请人的工作时间和工资标准，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年3月工资1765.52元（4800元÷21.75天×8天）。另，被申请人已结清申请人2023年2月工资，故本委对申请人要求被申请人支付其2023年2月工资的仲裁请求不予支持。

二、关于赔偿金问题。申请人提交且经被申请人确认的微信聊天记录显示被申请人于2023年3月10日通知辞退申请人的理由为申请人暂时不符合其单位发展，未提及其他辞退事由。被申请人表示该微信通知辞退的内容系与其单位老板沟通后发给申请人，但又主张其单位于2023年3月10日将《员工戴源威违反公司规章制度通告》发给申请人，经口头询问申请人是否同意签名后，申请人不同意签名。申请人对此反驳称被申请人当日并没有将该通告发给其，而是事后将该通告邮寄给其。本委认为，劳动关系解除权属于形成权，在一方当事人的解除劳动关系意思表示到达对方时即发生法律效力。本案中，被申请人并无充分有效的证据证实其单位在2023年3月10日已将

《员工戴源威违反公司规章制度通告》送达给申请人，故该通告无法作为被申请人作出辞退意思表示的实际依据。而被申请人当日通过微信通知辞退申请人的事由已被申请人实际接收，劳动关系解除权当即形成，因此，本案应以该微信通知的辞退事由作为认定依据。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）》（法释〔2020〕26号）第四十四条之规定，被申请人对其单位作出辞退决定的事由负有举证责任，现被申请人以申请人暂时不符合其单位发展为由辞退申请人，但并无证据证明，该辞退事由缺乏合法有效的依据，因此，本委认定被申请人系违法解除劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金4800元（4800元×0.5个月×2倍）。

三、关于报销款问题。被申请人对申请人报销款的数额不持异议，但主张需在申请人提交相关发票等单据后才能支付该报销款。申请人确认其未将相关发票等单据提交给被申请人。本委认为，报销款与用人单位财务制度要求有关，劳动者需向用人单位提供相关原始票据后才得以报销属常识范畴。本案申请人未向被申请人提交相关原始票据，被申请人不予报销并无不当，鉴此，对申请人该项仲裁请求，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条,《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条,《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)》(法释〔2020〕26号)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2023年3月工资1765.52元;

二、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金4800元;

三、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 温嘉毅

二〇二三年五月十三日

书 记 员 冯秋敏