

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕669号

申请人：吴康，男，汉族，1974年9月5日出生，住址：广西河池市。

被申请人：广州帼泰酒店用品有限公司，地址：广州市天河区。

法定代表人：高茂珍，该单位经理。

委托代理人：叶锐，男，四川永靖律师事务所律师。

案由：工资、违法解除劳动关系赔偿金、报销款。

申请人吴康与被申请人广州帼泰酒店用品有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人吴康、被申请人委托代理人叶锐参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、要求被申请人支付申请人2021年11月1日至2021年11月18日工资5662元；二、要求被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金9815元；三、要求被申请人支付2021年11月份报销费用金额767元。

### 相关案情

申、被双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2021年10月14日。

二、工作岗位：驻厂品质工程师。

三、劳动合同签订情况：申请人与被申请人有签订书面劳动合同，劳动合同期限为2021年10月14日至2022年10月13日止，试用期从2021年10月14日至2021年11月13日止。

四、工资发放情况：申请人的工资标准为底薪+绩效，发放工资有电子版工资条，被申请人每月15日以银行转账形式发放上个自然月的工资，已发放申请人2021年10月14日到2021年10月31日的工资4530元，工资支付至2021年10月31日；2021年10月的工资条显示实际工作天数12天，基本工资2100元+生活奖金2900元+绩效奖金2400元+高温补贴150元，共计7550元，扣除病/事假/旷工8天，应发金额为4530元，备注写明试用期绩效8折。

五、工作时间：申请人每天工作8小时。

六、考勤情况：钉钉打卡考勤，2021年11月1日至2021年11月18日期间申请人正常出勤。

七、最后工作日：2021年11月18日。

八、申请仲裁日期：2021年11月19日。

申、被双方存在争议事项及本委认定情况：

一、关于工资问题。申请人主张每周出勤6天，工资标准为底薪8000元+绩效，入职时填写的个人简历，老板李虹在个人简历上写明底薪8000元，绩效试用期按80%计算，绩效具体怎么计算不清楚，2021年10月14日至2021年10月31日期间的考勤

时间为 8 天, 申请人 2021 年 11 月 1 日至 2021 年 11 月 18 日期间的工资应按照  $4530 \text{ 元} \div 8 \text{ 天} \times 16 \text{ 天}$  来计算。为证明其主张, 提交有 2021 年 8 月工资条, 被申请人当庭对此予以确认。被申请人主张申请人每周出勤 5 天, 申请人的工资标准为底薪 2100 元+绩效工资, 绩效工资根据公司的盈利状况予以发放, 申请人 2021 年 11 月 1 日至 2021 年 11 月 18 日期间的工资应按照  $2100 \text{ 元} \div 21.75 \times 14 \text{ 天}$  计算。本委认为, 根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定, 工资应当以货币形式按月支付给劳动者, 不得克扣或者无故拖欠劳动者工资。关于工资标准, 被申请人确认的 2021 年 8 月的工资条明确载明申请人试用期绩效 8 折, 该工资条显示绩效奖金 2400 元, 故按照该工资条显示的金额核算, 申请人每月工资约定的应发金额为 8000 元 (计算公式:  $2100 \text{ 元} + 2900 \text{ 元} + 2400 \text{ 元} \div 80\%$ ), 与申请人当庭主张的数额一致, 因此本委对申请人的主张予以采信。至于高温津贴因 11 月不属于发放高温津贴期间, 故本委认定申请人转正后每月的工资数额为 8000 元, 试用期每月的工资数额为 7400 元 (计算公式:  $2100 \text{ 元} + 2900 \text{ 元} + 2400 \text{ 元}$ )。关于出勤天数, 被申请人虽主张申请人每周工作 5 天, 2021 年 11 月 1 日至 2021 年 11 月 18 日期间出勤 14 天, 但在双方均确认有考勤的情况下, 其并未提交考勤记录予以证明, 根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定, 被申请人对此应承担举证不能的不利后果, 因此本委采信申请人主张, 认定其每周出勤 6 天, 2021 年 11 月 1 日至 2021 年 11 月 13 日试用期间

出勤 12 天, 2021 年 11 月 14 日至 2021 年 11 月 18 日转正期间出勤 4 天。按照申请人的工资标准核算, 被申请人应支付申请人 2021 年 11 月 1 日至 2021 年 11 月 13 日期间的工资 3415.38 元 (计算公式:  $7400 \text{ 元/月} \div 26 \text{ 天} \times 12 \text{ 天}$ ), 支付申请人 2021 年 11 月 14 日至 2021 年 11 月 18 日期间的工资 1230.77 元 (计算公式:  $8000 \text{ 元/月} \div 26 \text{ 天} \times 4 \text{ 天}$ )。综上, 被申请人应支付申请人 2021 年 11 月 1 日至 2021 年 11 月 18 日期间的工资 4646.15 元 (计算公式:  $3415.38 \text{ 元} + 1230.77 \text{ 元}$ )。

二、关于解除劳动关系问题。申请人主张 2021 年 11 月 19 日离职, 2021 年 11 月 18 日主管李小丽将辞工书微信发给申请人, 叫申请人填写离职交给在中山的工程总监宋长生, 但申请人认为属于单位辞掉申请人, 故申请人不愿意填写辞工书, 2021 年 11 月 19 日申请人来广州找李小丽当面沟通协商, 但李小丽并未回复申请人结果。被申请人主张对申请人进行月度考核, 根据其直属上司同事、客户反馈的情况和意见, 对其进行了勉励性谈话和具体工作的改进型意见和建议, 在谈话过程中双方发生了不愉快的交谈, 所以申请人误解在 2021 年 11 月 19 日就离开了工作岗位, 而后一直未到岗, 公司多次以微信和短信的方式通知申请人到岗, 但申请人拒不到岗。申请人于 2021 年 11 月 24 日离职, 离职原因为申请人出现严重违纪情况, 连续旷工 5 天, 符合法定解除劳动关系的理由。为此提交有证据微信聊天记录, 申请人确认证据微信聊天记录的真实性, 不确认合法性, 关联性, 认为被申请人 2021

年11月24日要申请人24日去上班，2021年11月19日至2021年11月23日期间并未通知申请人上班。本委认为，被申请人作为用人单位，有管理员工的义务，其主张双方在2021年11月24日解除双方劳动关系，虽提交了微信聊天记录，但该聊天记录并未载明在申请人最后工作日2021年11月18日后，在2021年11月20日至2021年11月23日期间对申请人进行过催告，其也未提交证据证明其有明确提出解除劳动关系的意思表示，且答辩时又主张申请人自动离职，因此本委对被申请人的主张不予采信。申请人虽主张违法解除，但其未提交证据予以证明被申请人有明确提出解除劳动关系的意思表示，因此本委对其主张也不予采信。因当事人双方均未能提供证据证实各自主张，而双方又确认申请人最后工作日至2021年11月18日，对此本委视为系被申请人提出且经双方协商一致解除劳动关系。因此对于申请人要求支付违法解除劳动关系赔偿金的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持，但被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，支付解除劳动合同经济补偿金。申请人在被申请人处的工作年限为1个月余，依照申请人离职前工作整月的工资7400元/月的工资标准核算，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金3700元（计算公式：7400元/月×0.5个月）。

三、关于报销费的问题。本案中，申请人虽主张已垫付住宿400元和油费367元，发票填在报销单后面，已经提交给被申请

人，但其未提交任何证据予以证明，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人应对此承担举证不能的不利后果，其主张缺乏证据，本委不予采信。因此对于申请人要求支付报销费的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

### 裁决结果

本案经调解无效。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》第四十六条、第四十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条之规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，被申请人支付申请人 2021 年 11 月 1 日至 2021 年 11 月 18 日期间的工资 4646.15 元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 3700 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

( 本 页 无 正 文 )

仲 裁 员：邱 野

二〇二二年一月二十一日

书 记 员：刘 杨 媛