

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕9349号

申请人：史先东，男，汉族，1967年6月19日出生，  
住址：江苏省丰县。

委托代理人：姚厅，男，广东佰仕杰律师事务所律师。

委托代理人：杨浚海，男，广东佰仕杰律师事务所律师。

第一被申请人：百辰源（北京）科技有限公司广州分公司，  
营业员场所：广州市天河区。

负责人：许纪龙。

第二被申请人：百辰源（北京）科技有限公司，住所：  
北京市朝阳区。

法定代表人：许纪龙。

第一、第二被申请人共同委托代理人：张咪，女，第一  
被申请人员工。

案由：确认劳动关系、解除劳动合同、其他。

申请人史先东诉第一被申请人百辰源（北京）科技有限公司广州分公司、第二被申请人百辰源（北京）科技有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人委托代理人杨浚海、第一、第二被申请人共同委托代理人张咪参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与第二被申请人于2021年12月3日至2023年4月14日期间存在劳动关系；二、两被申请人共同支付2022年1月1日至2023年4月14日报销款金额71916.68元；三、两被申请人共同支付违法解除劳动关系赔偿金60574.98元。

### 相关案情

各方无争议事项及本委查明情况：

一、劳动合同：申请人2021年12月3日入职第二被申请人，双方签订劳动合同，合同期限自2021年12月3日至2024年12月2日。

二、工资：申请人月固定工资20000元，通过银行转账方式支付工资。

三、解除劳动合同：第二被申请人以申请人旷工违反规章制度为由解除劳动合同，解除日期为2023年4月14日。

四、其他：第一被申请人系第二被申请人分公司。

五、申请劳动仲裁时间：2024年3月25日。

各方有争议的事项及本委认定情况如下：

一、关于确认劳动关系。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第十六条规定，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。申请人与第二被申请人签订劳动合同，建立劳动关系，并有工资银行流水等证据为证，可证实双方劳动关系存续情况。本委据此确认

申请人与第二被申请人自 2021 年 12 月 3 日至 2023 年 4 月 14 日期间存在劳动关系。

二、关于报销。申请人主张，其在职期间，因出差产生差旅费、住宿费、餐饮费、招待费等，均由申请人垫付，费用发生后申请人向公司财务、出纳在企业微信上报，经层层审批，最终由法定代表人许纪龙批准，至离职均未支付。申请人离职当天，与公司财务、出纳邱雪梅、温远婷在企业微信已核对报销金额，公司同意该报销事实和金额，但一直未支付。其 2023 年 11 月 16 日向许纪龙催促尽快支付报销款，许纪龙以公司情况不好为由拖欠未支付。申请人提供报销汇总表、付款记录及发票、发票邮寄记录、企业微信聊天记录、录音、短信截图、微信聊天记录等证据。被申请人于庭审中主张，确认邱雪梅、温远婷的身份，确认申请人曾向许纪龙催促支付报销款，但因公司回款原因无法支付，仅能确认部分报销金额，具体金额尚不清楚，能确认其中 20000 元报销款已经过审批，同意支付。庭后，被申请人提供书面回复，主张未付报销金额为 15116.05 元。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，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。申请人提供付款记录及发票，可证实其垫付费用的事实。提供发票邮寄记录可证实已经向被申请人邮寄提交报销款发票。提供企业微信聊天记录显示邱雪梅曾与申请人沟通“史总，...最终报销是 71916.68

元”，并与温远婷确认了尚未发放的工资金额 25295.28 元，经核，该工资金额与申请人银行流水中的实发工资金额一致，可印证该聊天记录内容的真实性。提供录音、短信截图、微信聊天记录等，可证实申请人多次要求被申请人支付报销款。申请人的证据间相互印证，形成较完整的证据链，可证实其主张的欠付报销款的事实及金额，本委对申请人的证据及主张予以采信。而被申请人庭审陈述的欠付报销金额与庭后书面回复的报销金额不一致，其未就此作出合理解释，提供的证据也不能反驳申请人的证据，本委对被申请人的主张不予采信。申请人与第二被申请人建立劳动关系，第二被申请人作为用人单位应承担相应法律责任，第二被申请人应支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 4 月 14 日报销款金额 71916.68 元。申请人主张第一被申请人承担支付责任依据不足，本委对此不予支持。

三、关于解除劳动关系经济补偿金。第二被申请人主张，申请人 2023 年 4 月 1 日至 4 月 13 日期间 5 个工作日未出勤，未请假擅自缺勤，属于旷工，依据劳动合同第 9.6.9 条约定，连续旷工 3 天，被申请人可解除劳动合同不支付经济补偿金。申请人确认 2023 年 3 月后需上下班打卡考勤，但主张 4 月 1 日至 13 日期间有出勤，实际未按照打卡制度打卡考勤。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，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。第二被申

请人提供劳动合同、考勤记录、企业微信截图等证据，可证实双方关于旷工解除劳动合同的约定及申请人 2023 年 4 月考勤情况。而申请人提供的证据不足以证实其实际出勤工作，不足以反驳第二被申请人的证据，对此应承担举证不能的后果，本委对申请人的主张不予采信，对第二被申请人的主张予以采信。第二被申请人以旷工为由解除与申请人劳动合同，未违反法律规定，申请人主张违法解除劳动合同赔偿金依据不足，本委不予支持。

### 裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第五十条之规定，裁决如下：

一、确认申请人与第二被申请人自 2021 年 12 月 3 日至 2023 年 4 月 14 日期间存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 4 月 14 日报销款 71916.68 元；

三、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。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：崔 征

二〇二四年六月二十四日

书 记 员：樊 穗 文