

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〕3955号

申请人：赵佳妮，女，汉族，1986年6月25日出生，
住址：湖南省岳阳市。

委托代理人：欧嘉敏，女，广东微著律师事务所律师。

被申请人：上海初课食品有限公司，住所：上海市闵行区。

法定代表人：马常云。

案由：劳动报酬、解除劳动合同等。

申请人赵佳妮诉被申请人上海初课食品有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人委托代理人欧嘉敏、被申请人法定代表人马常云参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付2022年10月1日至2023年12月31日的工资及差额76543.09元（包含报销款7643.09元）；二、被申请人支付未及时支付劳动报酬的赔偿金38271.54元；三、被申请人支付解除劳动关系经济补偿金12000元。

相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：申请人 2022 年 4 月 1 日入职被申请人。

二、劳动合同：双方签订劳动合同，期限自 2022 年 4 月 1 日至 2025 年 3 月 31 日。

三、工资：劳动合同约定工资 6000 元/月，申请人实际工资标准 2022 年 10 月前按照 6000 元/月标准支付，2022 年 11 月后按照基本工资 2300 元/月标准支付。被申请人每月向申请人支付上月工资，支付工资之前被申请人财务工作人员均与申请人核对确认月工资金额。申请人工资支付至 2023 年 5 月 31 日。

四、工作管理情况：被申请人通过微信做周报、开周会等远程方式对申请人进行工作管理，被申请人曾于 2022 年 12 月 23 日在微信工作群发出通知说明，要求工作人员填写周报日报，申请人回复“收到”。

五、社保：被申请人未为申请人参加社会保险。

六、离职情况：双方劳动关系已经解除，未办理离职手续和工作交接，未出具离职证明。

七、申请劳动仲裁时间：2024 年 1 月 5 日。

双方有争议的事项及本委认定情况如下：

一、关于工资差额。申请人主张，劳动合同约定工资标准为 6000 元/月，2022 年 11 月至 2023 年 5 月期间被申请人按照 2300 元/月支付工资违反了约定，应补足差额。其最后工作至 2024 年 2 月 28 日，2023 年 6 月至 2024 年 2 月期间

通过个人微信跟进客户回款业务，被申请人未支付工资。曾就拖欠工资问题向被申请人提出过异议。2024年2月28日以拖欠工资为由向被申请人发出被迫解除劳动合同通知书。另，其主张的工资差额中包含报销款7643.09元，报销票据已经提交给被申请人。被申请人主张，申请人最后工作至2023年5月31日，6月1日后未再安排申请人工作，也无法与申请人取得联系，未收到过申请人关于工资的异议，未收到申请人发出的解除劳动合同通知书，双方劳动关系解除时间为2023年5月31日。被申请人主张，未收到过申请人主张的报销票据，不存在拖欠报销款的情况，不同意支付报销款。

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。首先，关于2022年10月工资差额，根据双方均确认的工资表显示，申请人当月工资金额6000元，暂扣工资1000元。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，用人单位不得克扣劳动者工资。被申请人提供的证据不能证实扣款1000元的依据，应承担举证不能的后果，被申请人应当向申请人支付2022年10月工资差额1000元。其次，关于2022年11月1日至2023年5月31日期间的工资差额。申请人确认每月发放工资之前被申请人均与其核对月工资金额，其对该期间每月工资结构及工资金额均应知悉，其也未提供证据证实曾对工资

金额提出过异议，本委认定双方实际履行超过一个月，以实际履行的行为对月工资构成及标准进行了约定，申请人主张工资差额依据不足，本委不予支持。再次，申请人提供的证据不足以证实2023年6月1日至2023年12月31日期间向被申请人提供劳动，未能合理解释该期间被申请人通过何种方式对申请人进行了用工管理，不能证实曾就该期间工资向被申请人提出过异议，也不足以证实向被申请人有效送达解除劳动合同通知书，对此应承担举证不能的后果。申请人的证据不能形成较完整的证据链条，不能证实该期间双方存在劳动关系，其基于劳动关系向被申请人提供劳动，本委对申请人的主张不予采信。被申请人提供的证据可证实曾通过微信工作群向包含申请人在内的工作人员发布了考勤要求的事实，可证实申请人实际出勤情况，本委予以采信。故本委对申请人2023年6月1日至2023年12月31日期间工资的请求不予支持。最后，申请人的证据不能证实报销款发生的事实，也不能证实已将票据提交给被申请人，应承担举证不能的后果，本委对申请人主张的报销款不予支持。

二、关于未及时支付劳动报酬的赔偿金。本委认为，申请人主张的未及时支付劳动报酬的赔偿金，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定，本委对该仲裁请求不予支持。

三、关于解除劳动关系经济补偿金。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。首先，申请人不能证实其向被申请人有效送达了被迫解除劳动合同关系通知书。其次，其提供的被迫解除劳动合同关系通知书载明，以被申请人拖欠 2022 年 11 月至 2023 年 12 月期间工资为由提出解除劳动合同关系。结合上述本委关于该期间工资的认定，被申请人并不存在拖欠工资的情况，申请人以此为由提出解除劳动合同关系无事实依据，该情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定，申请人主张解除劳动合同关系经济补偿金事实及法律依据不足，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法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第八十五条，《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，被申请人一次性支付申请人 2022 年 10 月工资差额 1000 元；

二、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。

仲 裁 员：崔 征

二〇二四年四月一日

书 记 员：江 金 玲