

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〕459号

申请人：何慕兰，女，汉族，1978年1月2日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州菲勋贸易有限公司，住所：广州市海珠区工业大道北路67号8号楼302室。

法定代表人：吴少勇。

申请人何慕兰与被申请人广州菲勋贸易有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人何慕兰到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年12月13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2022年9月工资5829元；二、被申请人支付申请人2022年10月工资9103元；三、被申请人支付申请人经济补偿89377.5元；四、被申请人支付申请人2022年10月报销60元；五、被申请人支付申请人5天年休

假工资 450 元。

被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2007 年 12 月 7 日入职被申请人，被派驻商场时尚小鱼专柜担任营业员，后调升为资深店长，因时尚小鱼专柜撤场，其工作至 2022 年 10 月 31 日离开，被申请人未发放其 2022 年 9 月、10 月工资。就上述劳动用工及欠薪事实，申请人向本委提供证据如下：1. 广百中怡商场的收款收据，显示商场收取时尚小鱼专柜推销员保证金等；2. 银行流水，申请人主张为其在职期间的工资转账记录，前期通过被申请人财务个人银行账户发放，后期通过法定代表人个人银行账户发放；3. 钉钉打卡记录；4. 撤场人员工资结算单，载明扣减社保个人费用后申请人 9 月实发工资为 5829 元、10 月实发工资为 9103 元；5. 微信聊天记录，显示申请人在 11 月间向有关人员追讨薪资；6. 工资条，标注申请人入职时间为 2007 年 12 月 7 日；7. 证明，显示由被申请人向广百中怡商场发出，内容为请求商场为被申请人的员工何慕兰办理时尚小鱼专柜的入场手续，落款处盖有被申请人印章，落款日期为 2007 年 12 月 10 日；8. 荣誉证书，显示由被申请人向申请人颁发 2009 年度“优秀店员”奖，落款处盖有被申请人印章。被申请人没有向本委提交证据材料。本委认为，申请人提供的证据已形成证

据链，相互印证其从事被申请人安排的有报酬的劳动，该劳动内容亦系被申请人业务的组成部分。现被申请人不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委认定申、被双方之间劳动用工事实成立。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对支付申请人工资情况负举证责任，现被申请人并无提供有关工资支付凭证等证据材料，未能反驳申请人关于欠薪的主张，结合申请人提供的撤场人员工资结算单载明的工资情况，故申请人请求被申请人支付其 2022 年 9 月工资 5829 元、10 月工资 9103 元，本委均予以支持。

二、关于经济补偿问题。申请人主张双方劳动关系已于 2022 年 10 月 31 日因专柜撤场而解除，其在解除前 12 个月的月平均工资为 5985 元。庭审中，申请人表示在专柜撤场后被申请人并无安排其去其他商场专柜继续工作，同时停止为其参加社保。本委认为，在劳动关系项下，用人单位承担用工管理责任，依据申请人所述，本案系由专柜撤场引发的解除争议，双方劳动关系是延续或解除，对此被申请人并无明确主张或提供相关证据证明，从现有的证据来看，双方亦未有继续履行劳动关系权利义务的行为表现，故本委认定双方劳动关系因被申请人专柜撤场、未再安排申请人继续工作而于 2022 年 10 月 31 日解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，申请人请求经济补偿，本委予以支持。关于计算经济补偿的基数及工作年限，用人单位承担建立职工名册备查的责任，应聘、

入职登记材料、劳动用工时间等人事档案资料由用人单位掌握保管，现被申请人并无提供计算申请人在其单位工作年限的有关依据，结合申请人提供的工资条、证明所反映的关联时间，本委采信申请人主张的入职时间，并采纳申请人主张的月平均工资，据此计算申请人的经济补偿为 89775 元（5985 元×15 个月），现申请人仅请求 89377.5 元，属于自主权利处分，本委予以遵照。因此，被申请人应支付申请人经济补偿 89377.5 元。

三、关于报销问题。经查，申请人并无向本委提供报销费用的有关票据或单据。申请人主张相关单据已提交被申请人并经被申请人认可。本委认为，凭票报销系财务制度报销流程规范及一般要求，申请人对其主张的报销费用仅有陈述而未能提供有关证据证明，由申请人承担举证不能的不利后果，因此，申请人请求报销费用，本委不予支持。

四、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每周上班 6 天，未休 2022 年度年休假 4 天，往年被申请人对员工未休年休假均按 90 元/天进行结算。申请人确认其本案请求之年休假工资亦系按上述标准计算，同意减去请求中多算的 1 天年休假。本委认为，被申请人未反驳申请人关于未休年休假天数之主张，现申请人主张未休年休假之天数及计算标准，未超出法律规定标准，属于其自主权利处分，本委予以遵照。因此，被申请人应支付申请人 2022 年度未休年休假工资 360 元（90 元/天×4 天）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十五条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、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，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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 2022 年 9 月工资 5829 元、10 月工资 9103 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经济补偿 89377.5 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年度未休年休假工资 360 元；

四、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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 苏 莉

二〇二三年三月二十七日

书 记 员 易恬宇