

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〕1368 号

申请人：彭晓瑜，女，汉族，1994 年 9 月 28 日出生，住址：广东省化州市播扬镇。

委托代理人：毛紫灵，女，广东天习律师事务所律师。

委托代理人：区泽昌，男，广东天习律师事务所实习人员。

被申请人：广州珈蓝生物科技有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东 1 号 2701 室。

法定代表人：周国君。

委托代理人：陈涛，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人彭晓瑜与被申请人广州珈蓝生物科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人毛紫灵和区泽昌，被申请人的委托代理人陈涛到庭参加庭审。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 2 月 6 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 3 月 1 日至 2022 年 4 月 14 日工资 5977.06 元；二、被申请人支付申请人出差报销费 2129 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 9 月 14 日至 2022 年 4 月 14 日休息日加班费 30059.83 元。

被申请人辩称：一、申请人在 2022 年 3 月和 2022 年 4 月多次旷工、迟到，其对相关违纪行为已确认，亦对我单位作出的相应扣款处理予以同意并认可，故其主张的工资无依据。二、经核对，申请人报销款差额为 630 元，我单位同意支付该费用。三、申请人工作地点并非我单位，其系在客户处工作，根据客户要求要求进行打卡，其入职时已知悉工作性质较为灵活，劳动合同及员工培训协议对工作制度均有约定。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人每月工资由底薪 2300 元、津贴 1300 元、全勤奖 400 元、话费补贴 400 元、绩效奖金、出差补贴 100 元/天和提成构成；被申请人已支付申请人 2022 年 3 月工资 5411.26 元和 2022 年 4 月工资 2065.78 元。申请人主张其 2022 年 3 月出差 27 天，其中包括休息日出差 6 天，当月提成为 1552 元，绩效奖金为 120 元；2022 年 4 月出差 13 天，其中包括休息日出差 4 天，法定休假日出差 1 天，当月提成为 513.2 元。被申请人确认申请人主张的 2022 年 3 月绩效奖金以及 2022 年 3 月和 2022 年 4 月提成数额，但主张申请人 2022 年

3 月和 2022 年 4 月分别出勤 26.5 天和 10 天。庭审中，被申请人主张申请人 2022 年 3 月和 2022 年 4 月分别迟到 6 次及 4 次，无法明确具体迟到时数，但根据《考勤违规处理决定》的内容，申请人迟到行为应进行相应的乐捐或扣除工资处理。另查，被申请人确认已支付申请人 2022 年 3 月全勤奖 400 元及 2022 年 3 月和 2022 年 4 月话费补贴 400 元/月。再查，申请人提供的打卡时间表显示其 2022 年 3 月共有 4 天未考勤；工资核算表载明其每月社会保险费为 506.78 元，住房公积金为 138 元。本委认为，其一，依查明的证据可知，申请人 2022 年 3 月存在 4 天未考勤的记录，因未有充分证据证明其在职期间每月平均休息天数少于 4 天，故结合本案查明的现有证据，本委推定申请人执行每月平均休息 4 天，即每周平均工作 6 天的工时制度。其二，被申请人虽对申请人主张的 2022 年 3 月和 2022 年 4 月出勤天数未予确认，但其并无提供有效证据对申请人主张的事实予以反驳。因被申请人作为对申请人享有管理权责的用人单位，对申请人在职期间有无实际出勤及系否缺勤的待证事实负有举证证明义务，现由于其并未切实履行法律所规定的应尽举证责任，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故本委采信申请人主张的出勤天数。其三，被申请人当庭虽主张申请人在职期间存在迟到现象，但其未能明确申请人迟到的具体时数，从而造成该事实不清，加之其当庭自认已支付申请人 2022 年 3 月全勤奖，

由此产生申请人在被申请人所指称的迟到当天，系否已通过延迟下班等其他补救措施弥补因迟到所导致的缺勤时数的可能，故被申请人在未举证对以上存疑事实予以证明的情况下，不足以否定申请人正常出勤的事实。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年3月1日至2022年3月31日期间工资9165.28元 $[(2300\text{元}+1300\text{元})\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times(21\text{天}+6\text{天}\times 200\%)+400\text{元}+400\text{元}+1552\text{元}+120\text{元}+27\text{天}\times 100\text{元}]$ ；支付申请人2022年4月1日至2022年4月14日期间工资4633.37元 $[(2300\text{元}+1300\text{元})\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times(9\text{天}+4\text{天}\times 200\%)+(2300\text{元}+1300\text{元})\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times 1\text{天}\times 300\%+400\text{元}+513.2\text{元}+13\text{天}\times 100\text{元}]$ 。因此，被申请人仍应支付申请人2022年3月1日至2022年4月14日期间工资差额5032.05元 $(9165.28\text{元}+4633.37\text{元}-5411.26\text{元}-2065.78\text{元}-506.78\text{元}\times 2\text{个月}-138\text{元}\times 2\text{个月})$ 。

二、关于报销费问题。申请人提供交通费发票、行程单和报销申请表等证据拟证明其出差共产生费用2129元，但被申请人并未向其支付报销款。被申请人确认在双方劳动关系存续期间报销申请人相关费用，但主张其于2022年6月已支付申请人报销款1302元，同意支付差额部分。申请人对此反驳称，被申请人支付申请人该笔报销费用不包括其上述主张的因出差产生的费用。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系存续期

间，被申请人存在向申请人支付报销费用的行为。由此表明，被申请人具有核报相关费用的相关规定或习惯性做法，故其对费用核报范围、数额及流程等事宜负有说明及举证的责任。本案中，被申请人虽主张已支付申请人报销款 1302 元，但其并无提供证据证明该报销款所属时间段及对应的具体名目，故其作为支付费用的主体，在未对出自自身财会资产的费用明细及对应具体金额予以证明的情况下，应对此承担举证不能的不利后果。因此，被申请人上述主张缺乏依据予以支撑，本委对此不予采纳。综上，被申请人应支付申请人出差报销费 2129 元。

三、关于加班费问题。申请人主张在职期间负责向被申请人合作的客户店铺提供服务，需根据店铺需求时常加班，工作期间休息日共加班 60 日，故要求被申请人支付加班工资。被申请人对此辩称，申请人主要负责客户跟进工作，工作时间灵活，根据客户要求提供劳动，其对申请人工作时间并无安排。本委认为，其一，依前所述，双方劳动关系存续期间执行有别于标准工时制度的工作模式。本案未有任何证据显示申请人曾就该工时制度向被申请人提出异议，故从其在职期间按要求正常出勤履行劳动义务的行为，可推定该工时制度系双方经协商一致后确定的工时标准，其对此应持知悉且接受的态度。其二，本案现有证据未能证明申请人在领取工资时已就加班工资问题向被申请人提出异议，故根据申请人每月正常领取工资以及在职期间均系按照要求正常提供劳动的客观行为，可推定其主观上

对双方约定的月工资标准予以认可。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，理应向被申请人表示拒绝，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，但本案查明的事实无法证明申请人在职期间已实际有效行使该法定权利，由此表明其对双方确定的每月工资标准不持异议，否则明显有违行为逻辑，亦违背普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。其三，申请人工作期间系接受被申请人的安排提供劳动，而被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数系相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。其四，申请人每月工资包括提成项目，提成的发放系以工作量为前提，即提成的数额与工作完成数量和质量存有密切关联。工资明细包括提成，则意味着申请人若欲获取较高工资收入，则必须付出较多时间以换取报酬的增加，此过程具有多劳多得的性质。据此，申请人劳动强度的增加，已通过提成方式体现为工资收入的上升，此工资分配方式应视为系对劳动付出后所给予的相应劳动报酬，与工作内容及时间相对应。提成实际系对其法定工时外额外劳动付出的对价，与加班工资具有相似的性质。最后，经折算，申请人在职期间领取的月工资数额并未低于广州

市最低工资标准，故被申请人支付的工资金额并无违反劳动法律的强制性规定，应属合法有效。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

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争议调解仲裁法》第六条之规定，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3月1日至2022年4月14日期间工资差额5032.05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出差报销费2129元；

三、驳回申请人其他仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二三年四月十日

书 记 员 方正贤