

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〔2022〕3199 号

申请人：李国泰，男，汉族，1991 年 3 月 15 日出生，住址：甘肃省永登县城关镇。

被申请人：广东飞渔文化传媒有限公司，住所：广州市海珠区清华街 211，231 号二楼 202 房。

法定代表人：黄耀卓，该单位董事长。

委托代理人：黄德贤，男，广东圣和胜律师事务所律师。

委托代理人：皮侠，女，广东圣和胜律师事务所实习人员。

申请人李国泰与被申请人广东飞渔文化传媒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。申请人李国泰和被申请人的委托代理人黄德贤、皮侠到庭参加诉讼。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 7 月 8 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 4 月 22 日至 2022 年 5 月 31 日工资 23043 元；二、被申请人支付申请人报销费用 2312

元。

被申请人辩称：申请人在职期间无正当理由多次迟到、早退、缺勤，多次旷工，我单位已按照劳动合同约定、规章制度规定按时足额支付申请人全部劳动报酬，申请人无权要求我单位再向其支付任何劳动报酬。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于2022年4月12日入职被申请人处工作，实行大小周工作制，其于2022年6月5日离职。本案双方签订了劳动合同，约定申请人正常工作时间的税前工资总额为15000元加5000元绩效奖金。被申请人已发放申请人2022年4月工资3043.48元。申请人主张被申请人2022年4月扣减其绩效3043.48元，据此主张该月工资差额。申请人还主张其2022年5月全勤，被申请人未支付其该月工资。申请人提交且经被申请人确认的工资条显示申请人2022年4月的总工资薪酬为6086.96元，扣减50%绩效3043.48元后，实发工资为3043.48元。被申请人主张其单位扣减申请人上述月份的绩效系依据其单位的考勤管理制度以及业绩情况对申请人进行绩效考核并确定申请人的绩效工资，申请人在职期间并无任何打卡记录，申请人无权要求上述月份的工资。申请人对于其没有打卡记录反驳称其入职时与被申请人确认过无需考勤。被申请人对其单位该主张提交了《考勤管理规定》、考勤打卡记

录予以证明，其中，《考勤管理规定》显示常规班次时间为 10:00 至 12:00，下午 14:00 至 19:00；考勤打卡记录显示申请人 2022 年 4 月至 2022 年 6 月期间基本没有打卡记录。申请人以该考勤打卡记录系被申请人单方制作为由不予确认。另查，申请人与被申请人签订了《解除劳动合同协议书》，双方约定申请人的福利待遇结至离职当日，但未明确具体金额，并约定在解除劳动合同后，双方权利义务终结，申请人不得以任何理由和方式（包括诉讼、仲裁、投诉、信访等）追偿或主张任何权利。被申请人主张按照该协议书约定，申请人不得再以任何理由和方式向其单位追偿或主张任何权利。本委认为，本案双方签订的《解除劳动合同协议书》约定了申请人的福利待遇结算至离职当日，现被申请人未能举证证明其单位已按照该协议书结算完毕申请人的工资报酬，故申请人要求被申请人支付其工资报酬，属于被申请人应履行该协议书的范畴，申请人有权主张该权利。被申请人作为用人单位在核发申请人工资过程中占主导地位，具有对申请人的出勤情况及相关工资核发依据进行审查核实的责任。从被申请人举证的考勤打卡记录与其单位发放申请人当月工资的事实来看，如若其单位在核发申请人工资时对申请人从未打卡考勤情况存有异议且该打卡考勤情况系作为核发绩效的依据，则被申请人不可能存在仍向申请人发放当月工资及绩效的可能性和必要性，且被申请人亦无证据证明其单位对申请人从未打卡考勤事宜作出过任何违纪处理，故从

双方对工资发放的实际履行情况无法体现被申请人系以考勤作为核发绩效的依据，反而可以间接印证申请人在职期间无需打卡考勤之主张；又被申请人未能提供证据证明其单位的绩效考核标准以及其单位曾对申请人进行过绩效考核，故亦无法认定被申请人需以绩效考核结果作为核发申请人绩效的依据。鉴此，被申请人以申请人从未打卡考勤为由扣发申请人2022年4月绩效以及不予发放申请人2022年5月工资，理据不足，本委不予认可，并对申请人主张其2022年5月全勤予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2022年4月至2022年5月工资差额23043.48元（3043.48元+20000元）。现申请人仅要求被申请人支付该工资差额23043元，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准。

二、关于报销费用问题。申请人主张其已将相关报销单及支付凭证提交给被申请人的财务人员，但被申请人并未支付其报销费用2312元。被申请人则主张从未收过申请人申请报销的书面材料及相关单据。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人对其主张的报销费用情况负有初步举证责任，现申请人未能提供相关报销单据予以证明其在职期间因工作产生了报销费用且其已将相关报销单据及报销申请提交给被申请人，被申请人亦否认申请人有提交报销申请及报销单据，申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的报销费用情况不予采纳，遂对申请人该项仲裁请求

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 4 月至 2022 年 5 月工资差额 23043 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 温嘉毅

二〇二二年十月十日

书 记 员 李文舒