

# 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〕919号

申请人：李涛，男，汉族，1975年5月27日出生，住址：广州市天河区。

被申请人：广州市薇薇安心理咨询有限公司，住所：广州市海珠区新港中路456号之一1215房。

法定代表人：何一凡，任职总经理。

委托代理人：张锋学，男，广东梵君律师事务所律师。

委托代理人：彭素云，女，广东梵君律师事务所实习人员。

申请人李涛与被申请人广州市薇薇安心理咨询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。申请人李涛和被申请人的委托代理人张锋学、彭素云到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年1月17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2020年8月13日至2022年10月31日工资62236.06元；二、被申请人支付申请人违法解

除劳动合同经济补偿金 39000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 11 月至 2023 年 1 月拖欠工资的利息 2989.18 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 6 月至 2022 年 10 月报销款 2215 元；五、被申请人支付申请人 2020 年 8 月 13 日至 2022 年 10 月 31 日拖欠的奖金 7800 元。

被申请人辩称：一、我单位不存在拖欠或克扣工资的行为，我单位因受疫情影响，业务延迟导致资金出现周转困难，并非恶意欠薪，也没有不当得利；二、我单位不存在拖欠申请人工资的情况，原欠付的工资已转化成约定利息的借贷关系，且我单位自申请人入职起就积极履行购买社会保险之义务，不存在未依法缴纳社会保险的行为，仅系因为资金周转困难，办理了阶段性缓缴社会保险费，对申请人享受社会保险待遇没有造成影响或损失，因此，申请人主张的解除理由没有事实依据，应不予支持；三、申请人 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 1 月 6 日期间从未正常出勤，也没有为我单位提供劳动，申请人要求该期间的工资没有任何事实与法律依据；四、我单位已于 2023 年 1 月 21 日支付申请人报销款 2000 元，申请人主张的报销款应进行相应扣减；五、我单位与申请人从未约定任何奖金，申请人对此亦没有提供任何证据予以证明，申请人该主张于法无据，应不予支持。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于工资、报销款、利息问题。申请人主张其 2022 年 10 月为全勤，被申请人尚欠付其 2020 年 8 月 13 日至 2022 年 10 月 31 日工资 62236.06 元。被申请人对此不予认可，称其单位仅欠申请人工资 49819.69 元未结清，申请人 2022 年 10 月存在缺勤的情况，申请人应提供证据证明实际的出勤天数再行计发当月工资。另查，被申请人已于 2023 年 1 月 21 日支付申请人报销款 2000 元，以及经申请人提交被申请人确认的《离职交接证明》载明“李涛在公司与甄某办理工作离职交接，离职日期为 2023 年 1 月 6 日，因李涛 11、12 月休假，其工资计算至 2022 年 10 月 31 日止……李涛尚有待报销费用 2215 元”等内容，落款处有被申请人字样盖章，落款日期为 2023 年 1 月 11 日。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任，故被申请人在本案中理应举证证明申请人诉请期间的工资发放情况及考勤情况。本案中，申请人主张诉请期间正常提供劳动，被申请人以申请人 2022 年 10 月存在缺勤的情况为由拒绝计发申请人诉请期间的工资，但被申请人作为用人单位未能提交相应工资台账以佐证工资发放截止日期、未能提交考勤记录佐证申请人诉请期间的出勤情况，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的出勤情况、欠发工资的支付情况予以采纳。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 2020 年 8 月 13 日至 2022 年 10 月 31 日工资 62236.06

元以及支付申请人2022年6月至2022年10月报销款差额215元（2215元-2000元）。对于利息问题，申请人要求被申请人支付拖欠工资的利息缺乏法律依据，本委不予支持。

二、关于奖金问题。申请人向本委提交了与刘某的微信聊天记录拟证明被申请人曾向其承诺会按照36000元/年的标准发放奖金的主张，该微信聊天记录显示对方向申请人发送“公司要发展，离不开你，你不要东想西想，和我一起创业，把公司做成上市，实在坚持不了，等融资进来拿一大笔奖金再说”等内容。被申请人对该微信聊天记录予以确认，表示其单位并未与申请人约定奖金，且该聊天记录也无法证明其单位承诺支付奖金。本委认为，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。现从申请人提交的微信聊天记录中并未能够充分有效证明其与被申请人之间就奖金数额、奖金发放条件等存在特殊约定，亦无证据证明被申请人每年发放该奖金已形成惯例，故申请人要求被申请人支付2020年8月13日至2022年10月31日奖金的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。

三、关于补偿金问题。申请人于2020年5月13日入职被申请人处，岗位为副总经理，月工资标准为13000元，于2023年1月6日以被申请人拖欠工资等事由主动作出解除劳动关系之意思表示。如前述查明，鉴于被申请人确实存在拖欠申请人工资之事实，故申请人解除劳动关系的事由符合《中华人民共

和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应支付劳动者经济补偿的情形。又，因双方确认的离职证明上确认申请人2022年11月、12月休假，工资结算至2022年10月31日，故申请人2022年11月、12月工资为零。综上，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿32500元 $[(13000\text{元} \times 10\text{个月}) \div 12\text{个月} \times 3\text{个月}]$ 。

### 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合同法》第三十八条、第四十六条，《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》第十六条、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2020年8月13日至2022年10月31日工资62236.06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2022年6月至2022年10月报销款差额215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解除劳动关系经济补偿32500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。

仲 裁 员 李 文 舒

二〇二三年三月二十二日

书 记 员 陈 昕 怡