

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〔2025〕614、853号

劳动者：罗某某，女，汉族，1987年8月16日出生，住址：广东省珠海市。（穗海劳人仲案字〔2025〕853号案件申请人、614号案件被申请人，以下称“罗某某”）

委托代理人：于魏，男，广东正大联合律师事务所律师。

委托代理人：唐龙，男，广东正大联合律师事务所实习人员。

用人单位：广州某某网络科技有限公司，住所：广州市海珠区。（穗海劳人仲案字〔2025〕853号案件被申请人、614号案件申请人，以下简称“某某公司”）

法定代表人：洪某某。

委托代理人：何幸凝，女，广东立幸律师事务所律师。

委托代理人：张海鹏，男，广东立幸律师事务所实习人员。

劳动者罗某某与用人单位广州某某网络科技有限公司关于工资、预支款等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。劳动者罗某某及其委托代理人于魏、唐龙和用人单位的委托代理人何幸凝、张海鹏到庭参加庭审。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

罗某某于 2024 年 12 月 31 日向本委申请仲裁，请求：一、某某公司支付违法解除劳动合同赔偿金 37094.48 元；二、某某公司支付 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 7 月 19 日工资差额 57254.94 元；三、某某公司支付 2024 年 7 月 20 日至 2024 年 9 月 6 日孕期间工资 29436.12 元；四、某某公司支付产假及奖励假工资 110046.96 元；五、某某公司支付哺乳期工资 44513.38 元；六、某某公司出具解除劳动合同证明书。

某某公司于 2024 年 12 月 13 日向本委申请仲裁，于 2025 年 2 月 17 日变更仲裁请求，请求：一、罗某某返还预支的借款 63381 元；二、罗某某返还预支的工资差额 28206.74 元。

罗某某辩称，首先，某某公司主张的借款实为业务费用报销款，此款实际用于商务活动，并非个人借款。本人已按规定提交费用报销申请，经核算，业务费报销扣减剩余 2489.59 元，并非某某公司所称未归还借款。某某公司长期拖欠工资，导致本人生活困难，在此情况下，不应将正常业务预支款认定为借款要求返还。其次，本人每月工资为 18000 元，另有提成。从 2024 年 2 月开始，某某公司拖欠工资，实际发放金额严重低于约定数额。某某公司以未达到业绩为由要求返还预支工资差额，并无依据。再次，某某公司拖欠工资，严重影响本人生活，且未按实际工资缴纳社会保险费，侵害本人合法权益。某某公

司在本人怀孕后通过变更打卡方式、拒绝批准外出等手段，故意令本人无法正常打卡，制造本人旷工假象。本人作为负责商务的高管，工作性质决定大部分时间在外勤，某某公司此前从未对考勤提出异议，故其解除劳动合同的行为明显依据不足，应属违法解除。最后，请求驳回某某公司全部仲裁请求，且按法律规定及双方约定，支付拖欠的工资、违法解除劳动合同赔偿金、产假及生育奖励工资和哺乳期工资等，并出具解除劳动合同证明书。由于某某公司拖欠工资，导致本人银行贷款还款困难，面临违约风险。综上，请求仲裁委公正裁决，维护本人合法权益。

某某公司辩称，首先，我单位依据法律规定、规章制度及劳动合同，解除与罗某某劳动关系依据充分、合法合规，无需支付违法解除劳动关系赔偿金。罗某某入职以来存在多次缺卡、异常打卡的情形，包括但不限于以打外勤卡掩盖非工作出行、打外勤卡地点却在家中、使用虚拟定位打卡，严重违反规章制度。罗某某在2024年1月和2024年2月多次未经请假缺卡或在浙江省老家进行外勤打卡。2024年3月至2024年5月期间多次疑似使用虚拟定位打卡，未经请假以外勤打卡掩盖非工作出行。2024年6月打卡异常情况尤为明显，仅2次正常打卡上班，且结合其自认及打卡地点异常的情况表明其已存在旷工情形，并未正常工作。2024年7月并未打卡上班，公然旷工，未经请假在工作期间前往医院体检。针对上述情形，我单位已多

次向罗某某发送书面返岗通知并要求其返回公司说明情况，然其拒不返岗，旷工累计达到3次，违纪事实充分，我单位有权依据规章制度及劳动法律规定解除与其劳动关系，且无需支付补偿或赔偿。其次，罗某某要求支付工资差额及继续工作的工资缺乏事实依据，且其提供的工资计算与实际不符，罗某某月工资为3000元，我单位支付超出3000元的部分实为任务包形式预提的绩效工资，该部分工资因罗某某未达到业绩应予以返还。最后，因劳动合同于2024年7月19日已解除，罗某某主张2024年7月19日后孕期工资、产假工资及哺乳期工资的请求于法无据。根据劳动法律规定，用人单位根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和《中华人民共和国劳动法》第三条第二款规定解除劳动合同合情合理合法。退一步而言，即便认定我单位违法解除劳动合同，根据相关规定，对劳动合同解除后的工资及福利待遇不予支持。罗某某与业绩相挂钩的提成工资不应计入“三期”工资的计算标准中，应按照双方约定的固定工资3000元/月予以核算及发放。综上，请求驳回罗某某全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。罗某某主张其每月工资为18000元，如若当月完成的业绩额超过22.5万元，则可按照超过部分的业绩额的8%计发提成，若完成的业绩额未超过22.5万元则

不发放提成，其自 2024 年 2 月起未足额领取工资。罗某某提供的微信聊天记录显示，“洪某某-广州某某”向罗某某表示“那是按照之前 550 万的任务包 你这边每个月的工资是 1.8 万？”

“某某 你看看这样是否可以？每个月工资 18000，扣减不提成基数： $18000/0.08=22.5$ 万，超出部分按 8 个点做提成”，罗某某回复“好的”。某某公司对该证据真实性予以确认，但主张双方另谈及罗某某承诺完成任务包的内容，该证据并无体现，事实上，罗某某若每年完成的业绩额超过 550 万元的 50%，每月则可领取工资 18000 元，且可按照 8%的比例发放提成，但在完成以前，单位根据其表现及完成进度，向其预支超过劳动合同约定的 3000 元工资，但在年度结算时若未完成任务包指标，则需返还预支的工资，即年底将扣回预发的超过 3000 元部分的工资。某某公司提供工资条及微信群聊天记录予以证明。罗某某对此不予认可，主张工资条系某某公司自行制作，某某公司从未将工资条发送至其本人进行核对，当中所记数额与实际不符，其全部工资均为洪某某个人账户支付。经查，双方签订的《劳动合同》约定计时工资为 3000 元/月；罗某某另提供微信转账记录拟证明法定代表人洪某某存在向其转账的情形，其于 2024 年 6 月 11 日向对方表示“之前拖欠的工资请无论如何，补足给我”，对方回复“公司的商机和资源都非常有限的”。某某公司主张洪某某通过微信转账的款项包括报销款及其与罗某某之间的私人费用，并不属于工资，罗某某每月工资系通过银行转账

方式发放；某某公司另主张罗某某 2024 年 6 月开始未返回单位上班，其提交的向劳动监察部门投诉的录音中亦自认该月无正常上班，且考勤打卡记录可显示其该月打卡考勤地点均在其住处，并非办公地点或客户所在地。罗某某反驳称其主要负责外勤工作，无需坐班，考勤方式及地点与此前月份一致，其在 2024 年 6 月主要通过线上方式处理业务，并非无正常提供劳动。另查，罗某某提供的微信聊天记录显示其于 2024 年 6 月和 2024 年 7 月存在与洪某某谈及工作事务的情形。某某公司对此不予认可，主张罗某某系商务部业务人员，日常需外出对接客户，该证据可证明其多次以外勤掩盖非工作行为。庭审中，罗某某表示其每月领取的实发工资为 18000 元，故其个人应缴纳的社会保险费由某某公司承担；某某公司对此不予认可，辩称其单位并无向罗某某承诺为其承担个人应缴纳的社会保险费。某某公司为罗某某缴纳社会保险费至 2024 年 7 月。罗某某提供转账记录拟证明其 2024 年 2 月至 2024 年 5 月期间分别领取工资 10000 元、11259.17 元、11259.17 元、11258.98 元，其中显示的转账方为“洪某某”。某某公司对此不予确认，主张工资统一由银行转账发放，洪某某微信转账并非发放工资，微信转账的款项实为借支款。庭审中，罗某某主张其自 2024 年 7 月 4 日起遵循医嘱休息，且其因某某公司拖欠工资而向劳动监察部门投诉后，与某某公司关系僵化，某某公司取消其办公条件，其与洪某某沟通，经批准从该日开始居家办公，最后工作至 2024

年9月2日。某某公司辩称居家办公需履行申请流程，其否认洪某某同意罗某某居家办公的事实，其于2024年7月19日已解除与罗某某之间劳动合同。某某公司对此提供《解除劳动合同通知书》予以证明。罗某某对某某公司作出的解除决定不予认可。本委认为，关于工资数额问题。首先，双方订立的劳动合同虽约定月计时工资为3000元，但现实中，不乏用人单位与劳动者签订的劳动合同约定的工资数额，与实际发放的数额并不一致的情形，故劳动合同约定的工资标准并不能当然作为认定劳动者实际工资数额的依据，加之本案双方当事人对工资存在争议，且查明的现有证据所显示的转账数额亦与劳动合同约定不一致，因此，该劳动合同欲证明工资标准缺乏唯一性及有效性。其次，某某公司主张单位工资通过银行账号发放，但因其未提供证据对罗某某提供的转账记录予以反驳，故无法否定单位员工工资系通过洪某某个人的账号发放的事实。由于洪某某系某某公司的法定代表人，故其实施的民事行为有别于自然人所具有的单一性质，其担任法定代表人期间所从事的民事行为具备个人行为 and 职务行为两种不同性质。因此，对于同为洪某某的转账行为，某某公司主张出自银行账户的款项为工资，而否认来自微信转账的款项同为劳动报酬性质，此涉及洪某某的转账行为系否仅代表个人而与某某公司完全无涉的问题。对此，某某公司对洪某某的转账行为系否属于履行职务行为的待证事实及举证便利性及容易程度明显高于罗某某，故根据当事

人与待证事实距离远近原则，其对洪某某微信转账行为系否为单位意思表示行为应承担举证证明责任，但因其并无提供切实有效证据对此予以证明，故应承担举证不能的不利后果，本委故而认定洪某某系代表某某公司向罗某某进行转账。再次，基于洪某某系代某某公司履行职务行为，故某某公司作为实际的款项支付主体，对自身向罗某某支付的款项性质、行为原因等问题应负首要的举证责任。然本案中，并无完整且完全的证据显示某某公司通过微信向罗某某支付的全部款项均为报销款或预支款，遂不能排除微信转账的款项中存在劳动报酬的可能性。且罗某某提供的微信聊天记录虽显示双方就任务包问题进行沟通，但从对话内容无法充分且直接反映每月工资 18000 元与完成的业绩总额存在必然的联系，即本案证据无法体现罗某某领取的月工资 18000 元需以完成 550 万元的 50% 为前提，以及在未能完成相应销售额的情况下，罗某某需返还每月领取的超出 3000 元部分的工资。根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任，故某某公司对罗某某的月工资标准及计发依据应承担举证证明责任。由于某某公司主张的月工资标准与本案现有证据并未能形成完整有效的证据链，该项主张缺乏有效证据加以证明和支持，故其未能对双方争议的工资事项尽到自身应承担的举证义务，对此应承担举证不能的不利后果。最后，某某公司提供的工资条及微信群聊天记录等证据并无经罗某某确认，故上述证据缺乏有效证

明力，不足以证明案件事实。加之罗某某提供的微信聊天记录显示其曾向洪某某追讨在职期间所欠工资，对方对此并未作出明确的拒绝或否认。据常理，如若某某公司认为其已足额支付罗某某在职期间工资，甚至认为罗某某在未完成双方约定的业绩额的情况下需返还额外领取的工资，洪某某在面对罗某某追讨工资时，理应拒绝且进行反驳，但现查明的事实未能反映此行为，故洪某某的行为无法令人相信某某公司已足额支付罗某某在职期间的工资。另，缴纳社会保险费系用人单位与劳动者应尽的法定义务，用人单位具有为劳动者代扣代缴社会保险费的权利和义务。因罗某某提供的转账记录显示洪某某向其支付的月工资曾为 18000 元，故未能显示某某公司在罗某某工资中扣除个人应缴纳的社会保险费，本委据此认为此应属某某公司对自身权利的自由处分，对此予以尊重。但某某公司未在罗某某工资中扣除其个人应缴纳的社会保险费，并不等于某某公司为罗某某另行承担的个人社会保险费的数额应列入其月工资中，且洪某某在与罗某某的微信聊天中仅表示其月工资为 18000 元，并无谈及单位为其缴纳的相关费用属于其工资构成部分，遂本委认定罗某某每月工资为 18000 元。关于 2024 年 6 月和 2024 年 7 月出勤问题。其一，某某公司主张罗某某 2024 年 6 月未上班，但考勤记录异常与否与有无实际提供劳动并无必然因果关系，考勤属于上下班所从事的打卡或系统登记出勤地点和时间的行为，但出勤则系以实际提供劳动及履行劳动义务为

内容的客观活动，即便劳动者未按要求正常打卡考勤，亦不能就此推定其无从事实际劳动，某某公司根据考勤记录认为罗某某考勤异常，但劳动报酬的发放系以劳动者从事劳动为条件，并非以考勤正常与否作为发放工资的考量因素，如若某某公司认为罗某某不具有领取2024年6月工资的权利，则需举证证明考勤异常的现象实际指向未提供劳动的事实，否则不具有可不发放工资的前提和依据。由于某某公司并无举证证明其已进一步核实罗某某在2024年6月实际出勤的情况，加之罗某某提供的微信聊天记录显示其于2024年6月存在与洪某某谈及工作事务的情形，且如若罗某某在2024年6月确实存在缺岗未劳动的事实，某某公司作为具有管理职责的主体，理应在当下即对罗某某进行催告或处理，但本案无任何证据证明某某公司曾在2024年6月已行使相应的管理职权，故不足以证实罗某某该月无故缺勤的事实。其二，罗某某虽未提供证据证明其经洪某某同意自2024年7月4日起居家办公，但其提供的微信聊天记录显示其于2024年7月与洪某某就工作事宜进行沟通，其间并未反映洪某某对罗某某未返回单位坐班劳动的问题提出异议或不满，故本委有理由相信洪某某对罗某某此时居家办公的事实知悉且同意。另，因解除权属于形成权，故该权利的实现以当事人作出解除意思表示为生效要件，鉴此，双方劳动关系因某某公司于2024年7月19日作出解除劳动合同而发生解除的法律效力。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，

某某公司应支付罗某某 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 7 月 19 日期间工资差额 58636.47 元（18000 元×5 个月+18000 元÷21.75 天×15 天-10000 元-11259.17 元-11259.17 元-11258.98 元）。罗某某主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。如前所述，本委已认定本案查明的证据无法有效证明双方约定罗某某在未完成业绩任务的情况下需返还每月领取超出 3000 元部分的工资，加之本委亦确认罗某某每月工资为 18000 元，故某某公司要求罗某某返还工资差额的仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

二、关于赔偿金问题。罗某某主张其于 2023 年 11 月 28 日入职某某公司；某某公司对此不予确认，主张罗某某入职时间为 2023 年 12 月 5 日。本案中，某某公司提供《员工返岗通知书》《书面警告通知书》拟证明其于 2024 年 7 月 10 日、2024 年 7 月 12 日和 2024 年 7 月 17 日要求罗某某返回公司上班，并报告外勤业务情况，但罗某某并未配合返岗，故单位此后连续发送两次返岗通知书，且对罗某某前后作出一次口头警告及书面警告，然罗某某仍未理会，故某某公司于 2024 年 7 月 19 日发出《解除劳动合同通知书》。某某公司提供规章制度、打卡异常情况统计说明表、同岗位打卡记录表、同岗位请假统计表等证据拟证明罗某某的行为违反了相关规定。经查，该规章制度第 3.2.2 规定“凡经核实属于旷工行为的，员工需要写检讨书，

作为个人绩效考核的依据，同时公司将给予纪律处分。第一次口头警告，第二次书面警告，第三次，公司可以对其进行暂时停职、最终解雇等处罚等手段”。罗某某确认该规章制度签名页系其本人所签署，但表示对规章制度其他内容不知情，且该规章制度仅第一页及最后一页加盖骑缝章，中间页数骑缝章完全缺失，故对该证据不予认可；罗某某对上述其他证据亦不予认可，主张其仅系看到某某公司在钉钉系统及微信的对话框中发送了上述电子版通知书，其并无打开文件查看，其认为某某公司意图解除与其劳动关系，故未理会通知要求。本委认为，依前所述，本委根据查明的证据认定罗某某居家办公的行为已得到洪某某的同意，故罗某某在2024年7月未返回单位坐班办公的行为不应属于无故旷工的情形。既然罗某某居家办公的行为并非其个人擅自为之，而系经洪某某的批准，且洪某某作为某某公司的法定代表人，其具有代表公司对外行使经营活动、对内行使用工管理的权利，且相应权利所产生的后果及责任亦应由某某公司承担。因此，罗某某在经洪某某同意的情况下居家办公，应属合理有据，即便此后未返岗上班亦不能认定为旷工。至于罗某某在收到上述通知书后未按要求返回单位的行为，在客观上确实违反某某公司的管理要求及有悖作为劳动者应尽的服从义务，但某某公司据以解除与罗某某劳动关系的理由实为旷工，而本委已认为罗某某旷工行为不成立，故某某公司解除与罗某某劳动关系的理由缺乏必要基础及客观依据，本委难以

采纳并支持。综上，本委认定某某公司解除与罗某某劳动关系的行为依据不足，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，某某公司应支付罗某某违法解除劳动关系赔偿金 36000 元（18000 元×1 个月×2 倍）。

三、关于孕期工资问题。罗某某主张其于 2024 年 2 月 16 日得知怀孕，于 2024 年 9 月 7 日顺产一婴儿。某某公司确认罗某某主张的生产日期，但对其主张得知怀孕的日期不予认可。本委认为，如前所述，本委认定某某公司解除与罗某某劳动关系的行为属违法，故某某公司对罗某某被违法解除劳动关系后无法享受相关孕期待遇、产假待遇及哺乳期待遇具有过错责任。因此，根据公平合理原则及义务责任相对应原则，某某公司对此应承担相应的支付义务。因此，本委酌定按罗某某月工资的 20%，即 3600 元（18000 元×20%）作为计发其孕期工资损失的基数。综上，某某公司应支付罗某某 2024 年 7 月 20 日至 2024 年 9 月 6 日孕期工资损失 5713.55 元（3600 元÷31 天×12 天+3600 元+3600 元÷30 天×6 天）。

四、关于产假、奖励假工资和哺乳期问题。本委认为，如前所述，因某某公司存在违法解除与罗某某劳动关系的行为，故某某公司应承担罗某某产假及奖励假工资损失的支付责任。经计算，罗某某产假和奖励假期限为 2024 年 9 月 7 日至 2025 年 3 月 3 日，哺乳期为 2025 年 3 月 4 日至 2025 年 9 月 7 日。由于部分生育待遇涉及期间为尚未发生之事宜，故根据合理原

则，本委酌定以开庭当日作为支持期限，之后待遇罗某某可另行途径主张权利。因此，根据《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十一条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条之规定，某某公司应支付罗某某 2024 年 9 月 7 日至 2025 年 2 月 17 日期间产假工资及奖励假工资共 98400 元（18000 元 ÷ 30 天 × 164 天）。因哺乳期属于尚未发生的期间，故本委认为罗某某关于哺乳期工资之仲裁请求依据不足，对此不予支持。

五、关于解除劳动合同证明问题。某某公司主张其向罗某某出具的《解除劳动合同通知书》即为解除劳动合同证明。本委认为，《解除劳动合同通知书》系用人单位向劳动者作出解除劳动关系决定的书面通知，而解除劳动合同证明系证明劳动者与用人单位曾存在劳动关系的证明材料，二者不论系作用，抑或系当中所载明的内容，以及各自具有的法律效果及证明目的，均存在迥异，不能混同。因此，本委对某某公司关于该通知书即为解除劳动合同证明的主张不予采纳。鉴于某某公司未举证证明已向罗某某出具解除劳动合同证明，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，某某公司应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向罗某某出具解除劳动合同证明。

六、关于预支借款问题。某某公司提供借支单、微信转账记录和借款计算表拟证明罗某某预支借款 63381 元，故罗某某应返还该款项。经查，该借支单载明 2023 年 12 月 8 日、2023

年12月19日、2023年12月29日和2024年1月15日分别借款12000元、5000元、3000元、5000元和2557元，其中2023年12月8日载有“同意，已现金支付，扣除实销后返还”，签收处载有“罗某某”手写字样。罗某某确认该借支单签名的真实性，但对2023年12月8日所载明的内容不予认可，主张其并无现金领取12000元，此系某某公司事后添加的内容；罗某某另提供申请报销记录、订单截图、电子发票和聊天记录等证据予以证明。其中申请报销记录显示报销金额分别为640.34元、4403.5元、2360元、1212.77元和2557元，洪某某审批已同意，但“容”未审批；订单截图和电子发票拟证明交通费及其他费用分别为347.48元和1546.32元。某某公司对此不予确认，主张报销款与借款金额不一致，罗某某不能试图混淆与避开借款事实，且罗某某主张的报销事项系否用于客户尚未可知，无法证实申请报销记录的款项系罗某某实际拜访客户而支出的费用，罗某某并无提供相关附件，相应的报销单发票与其所述市内交通不匹配，经核实，其提交的报销存在虚报假报情形；某某公司另主张罗某某提交的订单截图报销费用并未得到上级领导的批准，未填写报销单以及报销明细单，而电子发票的报销费用未填写报销单，其中交通费用无任何相应去向记录，仅提交发票，无法确认系否用于工作，其中显示用于餐饮的电子发票费用未按照规章制度规定提前向经理申请，亦未标明详细时间及人数，不能确定实际用于客户招待，未能作为报销款

冲抵借支，至于聊天记录仅能证明罗某某与行政人员就报销问题进行沟通，且行政人员明确告知报销资料缺漏，该证据可证明公司报销制度需严格填写报销单及提交规定的材料，罗某某未按照规章制度要求填写报销单及提交相应证明材料的行为违反规章制度，故对于罗某某提出报销的申请，洪某某仅系同意罗某某发起的审批申请，财务人员则因发票与请求项目不一致而未审批通过。庭审中，罗某某表示其尚有业务费 2489.59 元未冲抵，故同意返还该款项。本委认为，首先，依前所述，某某公司对洪某某不论系通过银行转账，抑或系微信转账向罗某某支付的款项的原因及性质负有举证责任，故其既提供微信转账记录拟证明罗某某的预支借款数额，则应提供与之对应的全部借支单，方可证明该微信转账的全部款项均为借支款，否则无法证实自身关于借支款数额的主张。据此，本委根据查明的现有证据，以借支单的数额作为认定罗某某实际借支款的金额。其次，罗某某提供的申请报销记录显示洪某某已审批同意，某某公司虽辩称洪某某仅系同意罗某某发起报销审批申请，财务人员并未最终同意，但如前所述，洪某某作为某某公司法定代表人，其具有代表公司行使管理权利的资格，现洪某某作出的同意表态系否仅代表同意罗某某发起审批申请，抑或系对罗某某申请报销的费用支出事实予以认可，此理应由某某公司进行举证证明。罗某某在已提供初步证据拟证明其发起的报销申请已得到法定代表人同意的情况下，财务人员未审批的原因及原

因的合理性、正当性同样应由某某公司加以证明。如若罗某某的报销申请流程及提交的材料确如某某公司所述不完善或不齐全，洪某某作为法定代表人，其理应在初审阶段即明确指出并不予通过，无需针对罗某某发起的报销申请行为进行专门的同意审批。依常理，用人单位只有对劳动者提出的申请作出批准或不批准的决定，未曾存在对提出申请的行为本身而作出同意或不同意的意见，提出报销申请系劳动者的自主行为，属于主观意愿下的客观行为领域，任何人或组织均无权限制行为人的行为自由，至于行为结果能否成立则属于用人单位批准与否的结果。因此，本委认为罗某某提出报销申请审批的行为，无需得到洪某某的同意，此亦非受洪某某约束或限制的范畴，遂某某公司关于洪某某的审批行为系对罗某某发起的审批申请进行同意的主张超出合理范围，难以令人信服，本委对此不予采纳。既洪某某已对罗某某提出的报销申请作出同意的表态，则表明罗某某提出的报销申请及对应的相关事项及费用具有客观基础，并得到洪某某的认可。至于某某公司主张财务人员未审批通过的原因，无法对洪某某审批同意的行为进行合理有效的解释，故不足以当然否定或排除洪某某审批同意的效力，本委据此认可申请报销记录中所显示的报销金额。再次，罗某某提供的订单截图和电子发票虽显示相应金额，但本案现有证据未能充分显示以上报销费用已得到某某公司相关人员的审批通过或同意，故仅凭相应订单截图和电子发票无法证明相关费用符合

报销流程且得到同意报销，本委故而对以上证据不予采纳。最后，罗某某虽主张 2023 年 12 月 8 日借支单所载明的内容系事后添加，但其并无提供证据对此予以证明，故在该借支单明确载明已以现金方式向罗某某支付 12000 元，以及罗某某亦在该借支单上签字确认，且无相反证据对此予以反驳的情况下，本委认为该证据已具有证明罗某某领取该借支款的证明效力，故本委对此予以反驳。综上，罗某某应返还某某公司借支款 16383.39 元（347.48 元+1546.32 元+2489.59 元+12000 元）。

裁决结果

本案经调解无效。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》第四十七条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十一条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，某某公司一次性支付罗某某 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 7 月 19 日期间工资差额 57254.94 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，某某公司一次性支付罗某某违法解除劳动关系赔偿金 36000 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，某某公司一次性支付罗某某 2024 年 7 月 20 日至 2024 年 9 月 6 日孕期工资损失 5713.55 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，某某公司一次性支付罗某某 2024 年 9 月 7 日至 2025 年 2 月 17 日期间产假工资及奖励假工资共 98400 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，某某公司应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向罗某某出具解除劳动合同证明；

六、在本裁决生效之日起三日内，罗某某一次性返还某某公司借支款 16383.39 元；

七、驳回罗某某其他仲裁请求；

八、驳回某某公司其他仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二五年二月二十八日

书 记 员 刘轶博