

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〕1278 号

申请人：潘某，女，壮族，1998年9月29日出生，住址：南宁市武鸣区。

被申请人：广州某某供应链管理有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：王某。

委托代理人：龙某山，男，该单位主管。

委托代理人：张某甲，男，该单位员工。

申请人潘某与被申请人广州某某供应链管理有限公司关于工资、经济补偿的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人潘某和被申请人的委托代理人龙某山、张某甲到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2025年1月10日向本委申请仲裁。申请人请求：
一、被申请人支付申请人2024年11月1日至2024年12月31日工资7000元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补

偿 3250 元。

被申请人辩称，我单位与申请人签署了《快递包裹揽收与派送服务客户服务业务承包合同》，双方之间是业务承包关系。申请人所述的工资单，标题显示为业务承包服务费，双方合作期间，申请人对此从未有过异议。为合作业务工作之便利，申请人确实是在我单位作业场地、微信、钉钉工作群内，但这并不能说明双方之间就是劳动关系，请求仲裁委驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人自 2024 年 7 月 15 日起在被申请人处从事客服工作，双方自 2024 年 8 月 18 日签署了《快递包裹揽收与派送服务客户服务业务承包合同》，申请人每月固定报酬 6500 元，被申请人每月与申请人结算报酬，申请人工作至 2024 年 12 月 31 日离职。被申请人向申请人出具的其中一个月费用明细显示申请人当月工资有一笔“其他”400 元，备注栏有“招聘 2 人满一个月奖励”的内容。申请人 2024 年 12 月出勤 26 天，被申请人已支付申请人该月工资 6018 元。申请人主张其早班时间为 8 时至 17 时 30 分，晚班时间为 10 时 30 分至 20 时，月休 4 天，休息、休假需要与被申请人委托代理人张某甲报备，被申请人少算其 2024 年 11 月 1 天工资，其在 12 月多休例休 1 天，2 天相互冲抵，故其 12 月应得工资为

6500 元，另老板张某乙告知，其招聘的员工做满三个月就有 500 元/人的招聘奖励，其在 2024 年 10 月 27 日招聘了新人，该名新人现仍在职，故其享有 500 元招聘奖励，现要求被申请人支付 2024 年 12 月工资差额。被申请人主张其单位要求申请人早上 8 时 30 分上班，休息需要报备，但申请人时常晚到，其单位也不会理会，其单位计发申请人 2024 年 12 月出勤工资按 $6500 \text{ 元} \div 27 \text{ 天} (31 \text{ 天} - 4 \text{ 天例休}) \times 25.5 \text{ 天}$ 得出，确认少发申请人 0.5 天工资，不确认申请人有招聘奖励。本委认为，其一，申请人以被申请人名义开展工作，被申请人对申请人的工作服务时间作出了规定，注重申请人的劳动过程，被申请人掌握收入来源并主导支配权利，按月向申请人发放报酬，由上可见，申请人在提供劳动过程中须受被申请人的管理和约束，双方具有管理与被管理的人身隶属性，双方符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定劳动关系成立的要素特征，双方存在劳动关系。其二，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人作为主张权利的当事人，对其主张负有首要的举证责任。鉴于申请人未能举证证明其就 2024 年 11 月工资未足额发放问题向被申请人提出异议，并经被申请人核实确认，故申请人主张被申请人少算其 2024 年 11 月 1 天的工资在 12 月多休的 1 天例休冲抵，缺乏依据，本委不予采纳。同时，虽申请人提交了工资条拟证明被申请人有发放过其招聘奖励，但申请人未能举证证明其 2024 年 12 月符合发放招聘奖

励的条件，故申请人请求 2024 年 12 月招聘奖励 500 元，缺乏依据，本委不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，结合申请人的工时制度计算得出申请人日工资为 218.49 元 $[6500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)]$ ，申请人 2024 年 12 月出勤工资应为 6063.02 元 $(6500 \text{ 元} - 218.49 \text{ 元} \times 1 \text{ 天} \times 200\%)$ ，被申请人已支付申请人该月工资 6018 元，故被申请人还应支付申请人 2024 年 11 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日工资差额 45.02 元 $(6063.02 \text{ 元} - 6018 \text{ 元})$ 。

二、关于解除劳动合同经济补偿问题。申请人主张其因被申请人每月扣工资太多，故其向老板张某乙提出离职。申请人向本委提交了微信聊天记录。该证据显示 2024 年 10 月 31 日，申请人对用户“张某乙”表示“上次跟您提的离职，提前两个月申请，我最后的工作日就是上到 12 月 31 日。您那边尽快找到人好交接工作。”“我就是要结婚了提前回去准备东西”。被申请人对该证据予以确认。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，对其主张的劳动关系解除事由负有首要的举证责任。申请人举证的微信聊天记录所反映申请人向被申请人提出的解除事由，并不符合《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需支付劳动者经济补偿的情形，故申请人请求解除劳动合同经济补偿，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

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》第七条、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，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条之规定，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2024年11月1日至2024年12月31日工资差额45.02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 吴紫莉

二〇二五年三月二十七日

书 记 员 林伟仙