

赣州蓉江新区劳动人事争议仲裁委员会 仲裁裁决书

赣蓉劳人仲案字〔2024〕第129号

申请人：张声林，

被申请人：江西秉承广告有限公司，统一社会信用代码：
91360704MA3ACHCXXH。

住所地：江西省赣州市赣州蓉江新区潭东镇赣州毅德商贸物流园2号交易广场23号楼206#。

法定代表人：刘腾涌，联系电话：

申请人张声林与被申请人江西秉承广告有限公司因工资、辞退补偿金、报销费争议一案诉至本委，本委受理后，依法组成仲裁庭，公开开庭进行了审理。申请人张声林到庭参加仲裁庭审，被申请人经本委合法传唤拒不到庭参加仲裁庭审。本委依法进行缺席审理，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2023年2月21日入职被申请人处工作，至今未签订劳动合同，目前2023年11月1日至2024年3月31日的工资还未发放，每个月固定6000元，共5个月合计30000元。且被申请人于2024年3月31日口头提出无故辞退，并且未支付相应的经济补偿。午餐也还未报销312元。根据《劳

劳动合同法》第46条、第47条、第48条的规定，被申请人应当向申请人支付未发放的工资30000元，经济补偿金6000元，午餐未报销312元，合计36312元。

鉴于此，特提起仲裁，请求贵委依法公正裁决，支持申请人的各项仲裁请求，维护申请人的合法权益。

仲裁请求：一、请求裁决被申请人向申请人支付拖欠的工资30000元；

二、请求裁决被申请人向申请人支付辞退补偿金6000元；

三、请求裁决被申请人向申请人支付午餐未报销312元。

被申请人未向本委提交书面答辩状或书面质证意见、未向本委提供证据材料。

申请人向本委提供以下证据材料：

1. 申请人身份证，用于证明申请人的主体资格。

2. 被申请人营业执照，用于证明被申请人主体资格。

3. 申请人手机银行转账截图，用于证明申请人的薪资水平。

申请人陈述，2023年5月31日发放的工资7200元（其中2023年2月工资为1200元、3月6000元）；2023年7月31日发放的工资6000元为4月份工资，2023年9月1日发放的工资4700元为5月份工资，9月28日发放的工资为6月份工资，2023年12月25日发放的12000元（2023年7月份和8月份工资），2024年2月6日发放的12000元（2023年9月和10月份工资）。

4. 申请人与被申请人的聊天记录，用于证明申请人在被申请

人处工作（被申请人微信号名称：秉承 [] 系宋晓东）。

本委查明：2023年2月21日，申请人入职被申请人处工作，从事广告物料设计工作，申请人在被申请人处工作至2024年3月31日。

上述事实，有庭审笔录、当事人陈述及相关证据为凭，证据确凿，足以认定。

本委认为：被申请人经本委合法传唤，无正当理由拒不到庭，亦未对申请人的仲裁申请提出答辩或者提交证据，视为其自行放弃相关的仲裁权利。

关于申请人主张支付工资问题。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十四条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。根据申请人与被申请人法定代表人宋晓东之间微信聊天记录及手机银行转账可知，结合申请人的陈述，可以认定申请人在被申请人处工作至2024年3月31日。根据银行转账记录，结合申请人陈述，被申请人通过银行转账共支付申请人工资合计47900元，分别为：2023年5月31日发放工资7200元（其中2023年2月工资1200元、3月工资6000元），2023年7月31日发放2023年4月工资6000元，2023年9月1日发放2023年5月工资4700元，2023年9月28日发放2023年6月工资6000元，2023年12月25日发放工资12000元

(其中2023年7月工资6000元和8月工资6000元),2024年2月6日发放工资12000元(其中2023年9月工资6000元和10月工资6000元)。根据上述工资发放情况,故本委对申请人主张月工资6000元/月以及2023年2月21日进入被申请人处工作予以采信。本案中,申请人于2024年3月31日向被申请人法定代表人宋晓东发送微信“宋总,工资这边安排了吗,这边工资才发到2023年10月份”“这次发了几个月”,结合申请人分别于2024年1月和2月通过微信向被申请人法定代表人宋晓东催要工资,可以证实被申请人尚欠申请人工资的事实。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定,被申请人对申请人工资约定和工资支付情况负有举证责任。申请人主张被申请人尚欠其2023年11月1日至2024年3月31日共5个月合计30000元未支付。被申请人未举证申请人工资支付数额,对此承担不利后果。综上所述,故本委对被申请人尚欠申请人工资30000元未支付的主张予以采信。

关于是否应支付辞退补偿金的问题。申请人主张被申请人于2024年3月31日通过电话联系申请人,以公司资金不足为由辞退申请人。申请人提供的证据无法证明其系该原因被辞退,故本委对申请人主张辞退补偿金的请求不予支持。

关于申请人主张支付午餐报销费用的问题。根据申请人提供其与被申请人财务报账人员刘滕涌的聊天记录,可以证实2023年1月27日被申请人有向申请人报销午餐费事实。再结合被申请人财务报账人员刘滕涌向2024年3月21日向申请人发送微信



消息“没发一次要统计一个数来”，被申请人于2023年3月26日向申请人支付发送需报销数额为312元。被申请人未举证申请人午餐费报销数额，应对此承担不利后果，故本委对申请人主张被申请人尚欠其午餐报销费用312元说法予以采信。

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、第十条、第二十九条、第三十条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，现裁决如下：

一、被申请人于本裁决生效之日起十五日内向申请人支付2023年11月1日至2024年3月31日期间工资30000元；

二、被申请人于本裁决生效之日起十五日内向申请人支付午餐报销费用312元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条的规定，当事人对本裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

一方当事人拒不履行的，另一方当事人可以向人民法院申请强制执行。

仲裁员：杨成
二〇二四年十二月六日
书记员：陈圣荣



1. 凡在本公司工作之员工，其工资之计算，均以实际出勤日数为准。如有缺勤、迟到、早退、旷工等情事，其工资应按比例扣减。如有无故旷工三日以上者，视为自动离职，其工资不予支付。

2. 凡在本公司工作之员工，其福利之享受，均以实际出勤日数为准。如有缺勤、迟到、早退、旷工等情事，其福利应按比例扣减。如有无故旷工三日以上者，视为自动离职，其福利不予支付。

3. 凡在本公司工作之员工，其社会保险之缴纳，均以实际出勤日数为准。如有缺勤、迟到、早退、旷工等情事，其社会保险应按比例扣减。如有无故旷工三日以上者，视为自动离职，其社会保险不予支付。

4. 凡在本公司工作之员工，其绩效奖金之发放，均以实际出勤日数为准。如有缺勤、迟到、早退、旷工等情事，其绩效奖金应按比例扣减。如有无故旷工三日以上者，视为自动离职，其绩效奖金不予支付。

5. 凡在本公司工作之员工，其年终奖之发放，均以实际出勤日数为准。如有缺勤、迟到、早退、旷工等情事，其年终奖应按比例扣减。如有无故旷工三日以上者，视为自动离职，其年终奖不予支付。



5
3

3
2