

# 广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2021〕2931-1号

申请人：王成俊，男，汉族，1994年1月11日出生，住址：广东省雷州市。

被申请人：广州鸿华餐饮投资有限公司，住所：广州市海珠区上冲南约17号自编巴黎道10号201之一单元。

法定代表人：谭培森。

委托代理人：林宽，男，北京市安博（广州）律师事务所律师。

申请人王成俊与被申请人广州鸿华餐饮投资有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王成俊和被申请人的委托代理人林宽到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年10月9日向本委申请仲裁，2021年11月16日当庭变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人解除劳动关系的经济补偿金12552.08元；二、被申

请人支付申请人 2021 年 9 月 30 日起至 2021 年 9 月 30 日的代通知金 5200 元；三、被申请人支付申请人 2020 年 2 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日的工资 9264.94 元；四、被申请人支付申请人 2019 年 6 月 25 日至 2021 年 9 月 30 日法定节假日加班工资 4717.24 元；五、被申请人支付申请人 2019 年 6 月 25 日至 2021 年 9 月 30 日休息日加班工资 1912.64 元。申请人本案共提出 6 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、我单位确认双方存在劳动合同关系，我单位的店铺因疫情原因一直处于亏损状态，无奈之下关闭了很多店铺，跟员工协商后，大多数员工都同意自谋出路，且同意工资支付至 2021 年 9 月 30 日，双方劳动合同关系亦于 2021 年 9 月 30 日解除，故申请人主张的补偿金缺乏事实依据；二、我单位不存在拖欠申请人工资的情况；三、申请人的岗位是仓管员，不存在加班情况，且其实际上班时间不会超过 3-4 小时，故申请人要求支付加班工资没有事实依据。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于工资问题。申请人于 2019 年 6 月 25 日入职被申请人，从事仓管员工作，每周工作 6 天，每天工作 8 小时，试用期 2 个月，工资为 4000 元/月，转正后工资为 4500 元/月，2020 年 12 月起工资调整为基本工资 5000 元/月+工龄工资 50 元/年+全勤 100 元/月。申请人该项请求是指被申请人没有发放

其 2020 年 2 月的工资 4500 元，2021 年 6 月的工资只发放了 235.06 元，要求被申请人按 5000 元工资标准补足差额。被申请人确认没有发放申请人 2020 年 2 月的工资，2021 年 6 月发放了申请人 235.06 元工资。本委认为，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 2 月的工资 4500 元、2021 年 6 月的工资差额 4764.94 元（5000 元 - 235.06 元）。因此，本委对申请人的本项请求予以支持，即被申请人支付申请人 2020 年 2 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日的工资 9264.94 元。

二、关于法定节假日加班工资问题。申请人主张其 2020 年 4 月 4 日、5 月 1 日、6 月 25 日、10 月 1 日（国庆节）、2021 年 1 月 1 日（元旦）、4 月 4 日（清明）、5 月 1 日（劳动节）存在加班，但其对 2020 年 4 月 4 日、5 月 1 日、6 月 25 日的加班情况没有证据证明。申请人提供的考勤显示申请人 2020 年 10 月 1 日、2021 年 1 月 1 日、4 月 4 日、5 月 1 日存在出勤情况，被申请人对考勤记录的出勤情况予以认可。本委认为，参照《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）第四十二条的规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任，现申请人未能提供证据证明其 2020 年 4 月 4 日、5 月 1 日、6 月 25 日存在加班情况，故本委对申请人主张 2020 年 4 月 4 日、5 月 1 日、6 月 25 日存在加班的情况不予采纳。经本委计算申请人转正后至 2020

年 12 月前的日工资为 151.26 元〔4500 元 ÷ (21.75 天+4 天 ×200%)〕、2021 年的日工资为 168.07 元〔5000 元 ÷ (21.75 天+4 天 ×200%)〕。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人 2019 年 6 月 25 日至 2021 年 9 月 30 日法定节假日加班工资 1966.41 元 (151.26 元 ×1 天 ×3 倍+168.07 元 ×3 天 ×3 倍)。

三、关于休息日加班问题。申请人当庭撤回该项请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条之规定，本委准予申请人撤回该项仲裁请求。

四、关于代通知金、经济补偿金问题。被申请人于 2021 年 9 月中旬口头告知申请人因门店租赁合同到期不再续约，仓库需搬到另一个分店，故不需要申请人继续工作，要求申请人做到 2021 年 9 月 30 日离开。申请人主张被申请人解除其劳动合同时仍在营业，并没有解散，亦没有注销营业执照，其离职前 12 个月的月平均工资为 5020.83 元。被申请人主张其单位早已停止经营，还拖欠了员工的工资及供应商的货款，申请人离职前 12 个月的月平均工资为 4500 元。本委认为，被申请人以门店租赁合同到期不再续约、停止营业为由解除与申请人的劳动合同，但被申请人并未提供证据证明其所主张的事实，且申请人对被申请人解除劳动合同的理由亦不予认可，对此被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人解除与申请人的劳动合同的理由不予采纳，现被申请人未能举证证明其单位

解除与申请人的劳动合同具有合法性，故本委认定被申请人违法解除与申请人的劳动合同。另，被申请人作为用人单位，对申请人的工资发放情况负有举证责任，现被申请人未能举证证明申请人的月平均工资情况，应承担不利后果，故本委对申请人的月平均工资主张予以采信。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金，经本委核算申请人要求被申请人补偿其 12552.08 元未超出法定的补偿标准，属于自主处分权利，本委予以支持。又，本委认定被申请人违法解除与申请人的劳动合同，该情形不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条需要支付代通知金的情形，故本委对申请人要求被申请人支付其代通知金的请求，不予支持。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2021〕2931-2 号仲裁裁决书。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照参照《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）第四十二条之规

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2月1日至2021年9月30日的工资9264.94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2019年6月25日至2021年9月30日法定节假日加班工资1966.41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合同的经济补偿金12552.08元；

四、驳回申请人关于要求被申请人支付其代通知金的仲裁请求。

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 聂杜艳

二〇二一年十一月二十六日

书 记 员 张智超