

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〔2022〕384号

申请人：陈云香，女，汉族，1999年1月25日出生，住址：广东省化州市。

委托代理人：朱宏亮，男，广东金轮律师事务所律师。

委托代理人：李锦春，女，广东金轮律师事务所实习人员。

被申请人：广州德库教育咨询有限公司，地址：广州市海珠区东晓南路1290号201房自编E04-E07、F02-F04号商铺。

法定代表人：迟伟铭。

申请人陈云香与被申请人广州德库教育咨询有限公司关于工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈云香及其委托代理人朱宏亮到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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12月15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2021年7月26日至2021年

10月12日工资差额12916.26元，其中包括2021年9月工资8916.26元、10月工资4000元；二、被申请人支付申请人2021年10月4日至7日休息日加班费3310.34元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金9000元；四、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系的问题。申请人主张其在被申请人处任职课程顾问，于2021年4月16日入职，于2021年10月12日离职，期间由被申请人安排在广州市天河区猎德优托邦A座3楼“小小地球”校区工作，该场所由上海精锐教育科技集团有限公司的子公司经营。申请人向本委提交了《就业证明》《劳动合同书》、银行流水、《广东省社会保险个人缴费证明》《致精锐教育全体员工函》予以证明，其中《就业证明》载明申请人聘用时间为“2021年4月16日”，落款处有被申请人人力资源部的印章；《劳动合同书》由被申请人和申请人作为甲乙双方签订，载明“本合同有效期为3年，自2021-07-01至2024-06-30止。其中试用期为4个月，自2021-04-16至2021-11-01止”，落款处有被申请人的人事专用章和申请人签名，合同书每页有“精锐教育”的标识；《广东省社会保险个人缴费证明》显示被申请人有为申请人缴纳2021年7月至9月的社会保险费用；银行流水显示被申请人向

申请人转账的交易摘要为“工资”；《致精锐教育全体员工函》载有精锐教育面临巨大的经营困难，公司已无法维持正常经营，公司经股东与管理层的慎重商讨与决议，将于2021年10月12日起停业等内容。被申请人未向本委提交任何证据。本委认为，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，并提供了《就业证明》《劳动合同书》《广东省社会保险个人缴费证明》、银行流水、《致精锐教育全体员工函》等证据予以证明，已经履行初步举证责任，被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委对申请人上述证据及其主张的入职时间、离职时间均予以采纳，即本委确认申请人与被申请人自2021年4月16日至2021年10月12日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其与被申请人约定月工资标准为9000元，每月8日通过银行转账方式发放上月工资，月工资计算周期为上上月26日至上月25日，每周工作6天，每天工作时间为14:00至21:00，其于2021年7月26日至2021年10月12日期间正常出勤，其中2021年10月1日至3日休法定节假日、10月4日至12日正常出勤9天，现被申请人仍欠发其2021年9月工资8916.26元、10月工资4000元，共计12916.26元。申请人提交了《就业证明》《劳动合同书》、银行流水、工资条和考勤及加班记录等对其上述主张予以证明，其中《就业证明》载明“薪资待遇：4000”；《劳动合同书》未载明申请人薪资标准；每月工资条载明申请人“基本工资3000”“岗位津贴1000”，其

中 2021 年 4 月至 8 月工资条显示申请人的“应发合计未扣四金（已含红包）”工资依次为 1523.81 元、4190.48 元、4500 元、4500 元、4848 元，2021 年 9 月工资条载明申请人该月工资除基本工资和岗位津贴外，还有“加班费 413.79”、“最终奖金 5144”，合计“最终实发工资 8916.26”；考勤及加班记录显示了申请人 2021 年 10 月 4 日至 8 日有出勤。根据《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，用人单位应建立用工管理台账真实、准确记录劳动者的考勤、工资支付等用工信息，现申请人已提交工资条拟证明其 2021 年 9 月考勤情况和未发工资金额、已提交考勤及加班记录拟证明其 2021 年 10 月考勤情况，已履行初步举证责任，现被申请人对申请人主张的考勤和工资支付情况不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委对申请人出勤和工资发放情况的主张和证据予以采纳。本委认为，申请人提交的《就业证明》显示其入职时工资为 4000 元/月，与其提交的工资条显示的月固定工资的标准符合，又与工资条显示的 2021 年 5 月至 8 月的工资发放情况基本符合，现申请人并未举证证明其 2021 年 10 月除固定工资外还有其他应发报酬，故本委以申请人月固定工资标准为 4000 元核算，其 2021 年 10 月的日工资标准为 134.45 元〔4000 元 ÷ (21.75 天 + 4 天 × 200%)〕。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第五十一条之规定，被申请人应支付申请人 2021 年 10 月 1 日至 3 日法定节假日的工资 403.35 元（134.45 元 × 3 天）、应支付申请人 2021 年 10 月 4 日至 12 日的

工资 1747.85 元〔134.45 元×（5 天+4 天×200%〕，故被申请人应支付申请人 2021 年 10 月工资（含休息日加班费）2151.2 元（403.35 元+1747.85 元），现未有证据证明被申请人已支付申请人 2021 年 9 月及 10 月工资，故被申请人应支付申请人 2021 年 9 月及 10 月的工资 11067.46 元（8916.26 元+2151.2 元）。

三、关于加班费问题。依前所述，本委核算申请人 2021 年 10 月 1 日至 12 日期间的应付工资时已计算了该期间休息日加班费，故对申请人该项仲裁请求不予支持。

四、关于赔偿金的问题。申请人主张因被申请人于 2021 年 10 月 12 日停业并解除与其之间的劳动关系，故要求被申请人支付其违法解除劳动关系的赔偿金 9000 元。依上述查明之事实及证据，本委认为，申请人已就其主张的解除劳动关系原因提供了《致精锐教育全体员工函》予以证明，已履行其初步举证责任，而被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委对申请人主张的解除劳动关系原因予以采纳。本案被申请人因经营困难停业并与申请人解除劳动关系，被申请人依法应向申请人支付解除劳动关系经济补偿。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，经核算，申请人离职前的月平均工资为 5390.95 元〔（4190.48 元+4500 元+4500 元+4848 元+8916.26 元）÷5 个月〕，故被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 2695.47 元（5390.95 元×0.5 个月）。

五、关于开具离职证明的问题。申请人要求被申请人向其

开具离职证明，现被申请人未就离职证明的开具情况举证说明，应承担举证不能的不利后果。依上所述，本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人于2021年10月12日停业并解除与申请人之间的劳动关系，应向申请人开具解除劳动合同的证明，该证明的内容应按照《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开具。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第五十一条，《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》第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条之规定，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2021年9月及10月的工资11067.46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解除劳动合同的经济补偿2695.47元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定向申请人开具解除劳动合同的证明；

四、驳回申请人其他仲裁请求。

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 王 博

二〇二二年三月十五日

书 记 员 于亚楠