

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〔2023〕1580 号

申请人：温小敏，男，汉族，1973 年 10 月 9 日出生，住址：广州市增城区派潭镇。

被申请人：广州康隽隆餐饮管理有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南 1601-1603 号 B 区 27-29。

法定代表人：周翠芸。

委托代理人：李历萍，女，该单位员工。

申请人温小敏与被申请人广州康隽隆餐饮管理有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人温小敏和被申请人的法定代表人周翠芸及委托代理人李历萍到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 2 月 14 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 2022 年 12 月 18 日至 2023 年 2 月 14 日工资 11000 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 5500 元；三、确认申请人与被申请人于 2021 年

11月26日至2023年2月14日存在劳动关系。

被申请人辩称：一、申请人2022年12月19日至12月24日无上班，不能计算工资。申请人2023年2月4日后擅自离岗，恶意揣测我单位意图，表明罢工，拒绝办理离职手续，并强行离岗。根据劳动合同约定及规章制度规定，申请人的行为已违反规定。申请人2023年1月出勤12天，并非全勤。二、申请人煽动其他员工罢工，不办理离职手续，且前往甲方发布不利于我单位的言论，严重影响我单位声誉，拒绝与我单位人事部交流，态度恶劣，严重违反规章制度，我单位无需支付经济补偿。三、我单位与申请人已订立书面劳动合同，无需确认劳动关系。四、另案申请人刘玉银煽动员工罢工，故意扭曲我单位指令，利用主管职务，滥用职权，骗取信任，扭曲传达公司意思，导致甲方和团队对我单位造成严重误解。罢工事件导致我单位临时组建团队，每天高价安排运载员工来回工作，我单位保留法律追诉权利。申请人参与其中，严重违规，情节严重。五、申请人以上行为严重违反规章制度，先于单位开除情况下罢工，我单位不需要进行赔偿。综上，申请人对单位运作和规章制度非常熟悉，但其以上行为严重违反规章制度，且盲目听从刘玉银安排，其言行造成我单位损失。我单位拒绝其提出的无理要求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申、被双方确认以下事实：申请人于2022年2月28日入职被申请人处任厨师，每周工作6天，每月工资为5500元，在职期间签订书面劳动合同，最后工作至2023年2月4日。申请人提供的银行交易明细显示每月领取款项；被申请人提供的劳动合同载明双方订立了书面劳动合同。本委认为，鉴于双方对彼此存在劳动关系的事实不持异议，且根据查明的证据亦可证实双方存在建立劳动关系的形式和实质要件，具有劳动关系项下的基本权利义务要素，故本委据此确认申请人与被申请人于2022年2月28日至2023年2月4日期间存在劳动关系，对申请人要求确认2022年2月27日及之前劳动关系的仲裁请求不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张其于2022年12月19日至2022年12月24日期间因感染新冠肺炎病毒而休假未上班，但被申请人并无支付其上述期间及2023年1月和2023年2月工资。被申请人确认未支付申请人上述期间及月份工资，但辩称申请人并无提供假单以证明其确实感染新冠肺炎病毒，且申请人在2023年1月19日至2023年1月30日期间并无上班。申请人反驳称，其工作地点所在的工厂于2023年1月19日至2023年1月30日期间放假，而其上班时间系以工厂工作时间为准。被申请人确认申请人工作所在地于上述期间放假的事实，但其表示当时并不清楚申请人有无上班。双方确认已支付申请人2022年12月28日、2022年12月25日至2022年12月31日

工资。本委认为，申请人作为申请休假的主体，对休假理由及所依据的事实负有举证证明的责任，由于其在本案中未提供证据证明2022年12月19日至2022年12月24日确实存在感染新冠肺炎病毒的事实，故在被申请人对此未予确认的情况下，申请人仅凭单方陈述不足以有效证明案件事实。因此，本委对申请人该项主张不予采纳，认定被申请人无需支付申请人2022年12月19日至2022年12月24日未实际提供劳动期间的工资。另，申请人工作所在地于2023年1月19日至2023年1月30日期间放假，即其在此期间未上班并非系其个人原因所致，故在并非申请人主观故意导致未实际提供劳动的情况下，若将此未实际履职而导致无法领取工资的后果归咎于申请人，明显缺乏公平合理性。因此，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2023年1月1日至2023年2月4日期间工资6424.37元 $[5500\text{元}+5500\text{元}\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times200\%)\times(3\text{天}+1\text{天}\times200\%)]$ 。

三、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人拖欠工资，故于2023年2月4日提出次日起不再上班。申请人对此提供微信聊天记录予以证明。被申请人辩称其已于2023年2月4日晚发放2022年12月工资，申请人在此擅自不上班，且拒绝接听电话进行沟通。经查，申请人主张其2022年3月至2022年12月工资依次为：5443.66元、5433.3元、5925.5元、5336.66元、183元+5390元（7月两笔）、5350元、5496元、366.6元

+5420 元（10 月两笔）、5500 元、1000 元+1045 元+3388 元（12 月三笔）。被申请人主张申请人 2022 年 3 月工资为 5443.33 元、4 月工资为 5443.3 元、5 月工资为 5925.59 元、6 月工资为 5519.99 元、7 月工资为 5390 元、9 月工资为 5496.67 元、10 月工资为 6110.34 元、12 月工资为 4388.81 元。本委认为，根据被申请人当庭自述事实可知，其系于 2023 年 2 月 4 日晚支付申请人 2022 年 12 月工资。而申请人于当天提出不再上班时，并无任何证据显示被申请人已向其支付 2022 年 12 月工资，即在申请人提出离职的时间节点，未能证实被申请人已切实履行及时足额支付工资的义务，因此，不能否定申请人提出解除劳动合同的理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。是故，本委认为申请人在提出离职的当下，被申请人确实存在未及时向其支付工资的行为，故其据此解除劳动合同的理由具有事实基础和客观依据。另，被申请人虽对申请人在职期间个别月份工资数额存在异议，但其并无提供相应转账记录或支付凭证予以证明，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，故其对此应承担举证不能的不利后果，故本委采信申请人之主张。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 5525.25 元[(5443.66 元+5433.3 元+5925.5 元+5336.66 元+183 元+5390 元+5350 元+5496 元+366.6 元+5420 元+5500 元+1000

元+1045 元+3388 元+5500 元) ÷11 个月×1 个月]。申请人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。

裁决结果

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》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于 2022 年 2 月 28 日至 2023 年 2 月 4 日期间存在劳动关系；

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 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 2 月 4 日期间工资 6424.37 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关系经济补偿 5500 元。

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

二〇二三年四月十九日

书 记 员 李政辉