

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〕2258 号

申请人：陈法乐，男，汉族，1999 年 3 月 18 日出生，住址：广东省廉江市横山镇。

被申请人：广州市海珠区留星语琴行，经营场所：广州市海珠区海联路 48 号 102 铺之一。

经营者：李仙美，女，汉族，1979 年 1 月 28 日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：李能贤，男，广东德良律师事务所律师。

申请人陈法乐与被申请人广州市海珠区留星语琴行关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈法乐及被申请人的委托代理人李能贤到庭参加庭审。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 3 月 31 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 10 月 26 日至 2022 年 11 月 24 日工资 3000.2 元；二、被申请人支付申请人解除劳动

关系的经济赔偿金 7780.42 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 26 日至 2022 年 10 月 31 多扣除的工资 153.2 元；四、被申请人补发申请人 2022 年 10 月 1 日至 10 月 7 日法定节假日加班工资 706.68 元；五、确认被申请人与申请人在 2022 年 5 月 13 日至 2022 年 11 月 24 日存在劳动关系。

被申请人辩称：一、我单位不存在拖欠申请人工资问题，2022 年 11 月由于疫情原因我单位无法开展线下教育，包括申请人在内的老师均需通过线上开展教学，但申请人不服从我单位安排，且其家中也没有真正的钢琴，我单位不同意申请人去别的琴行为我单位的学生上课，故申请人在该月没有履行提供劳动的职责，不应当计发工资；二、申请人 2022 年 12 月 5 日下午通过微信自行向我单位提出离职，疫情解封后我单位曾向申请人发出返岗通知，但申请人无故旷工，申请人系主动辞职，我单位不同意支付赔偿金；三、申请人清楚我单位扣除其 153.2 元的原因且并未提出异议，故我单位不同意返还申请人该款项；四、申请人 2022 年 10 月 1 日至 7 日期间，10 月 1 日、5 日、7 日有上班，另外 4 天休假，根据穗海劳人仲案字〔2023〕930 号裁决书，我单位支付给申请人的工资可以视为已包含加班工资，故我单位不同意再支付申请人 2022 年 10 月法定节假日的加班工资；五、申请人 2022 年 11 月 24 日未向我单位正式提出辞职，我单位也未向申请人作出解除劳动关系的意思表示，我单位认为双方解除劳动关系的时间应在申请人收到我单位返岗通知但不回来上班时，具体

时间由仲裁庭判定。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 10 月工资和加班工资问题。申、被双方均确认：申请人 2022 年 5 月 13 日入职被申请人，任专业钢琴老师，双方签订了劳动合同，约定每周工作 6 天、每天工作 8 小时、2022 年 8 月开始通过微信群打卡考勤、月工资标准为底薪 3000 元加课时提成、每月 15 日通过银行转账发放上月工资；双方没有约定加班工资的支付标准；被申请人向申请人计发的 2022 年 10 月基本工资为 2612.79 元，没有计发加班费，并从该月工资中扣除了申请人当月社会保险费单位应缴部分 153.20 元。申请人主张其无责底薪为 3000 元，而被申请人 2022 年 10 月只向其发放了 2612 元基本工资，故欠发 388 元工资。被申请人主张：申请人 2022 年 10 月多休了 4 天假。申请人提供、经被申请人确认真实性的微信打卡记录显示申请人 2022 年 10 月 1 日、6 日、7 日、9 日至 11 日、13 日至 15 日、17 日、18 日、20 日至 23 日、25 日有上班，申请人提供、经被申请人确认真实性的微信聊天记录显示 2022 年 10 月 24 日备注名为“（威廉）教学总监肖某”的微信使用人在名为“花游记琴行”（14）的微信群里发消息：“所有人，今天通知暂停线下课所有同事先例休哈”，2022 年 10 月 25 日备注名为“（雷纳德）李校长”的微信使用人在名为“花游记琴行”（14）的微信群里发消息：“明天所有人补休”，2022

年10月26日“(雷纳德)李校长”在“花游记琴行”(14)微信群里发消息:“明天所有人补休”,2022年10月27日“(雷纳德)李校长”在“花游记琴行”(14)微信群里发消息:“所有人28日-30日继续补休”,2022年10月30日“(雷纳德)李校长”在“花游记琴行”(14)微信群里发消息:“所有人,因海珠区疫情影响明天继续补休”。**本委认为,首先,**被申请人从申请人2022年10月工资中扣除申请人当月社会保险费单位应缴费用于法无据。**其次,**根据本案申、被双方均确认的证据,申请人2022年10月实际出勤16天(其中包括2022年10月1日),2022年10月24日、26日至31日为被申请人因疫情安排申请人休息,应参照停工停产期间工资支付相关规定,在一个工资支付周期内按正常工作时间支付工资。根据法律规定和双方约定,申请人2022年10月应当享有3天法定休假日和4天休息日,故被申请人应当支付申请人2022年10月基本工资和加班工资3100.84元 $[3000\text{元}-3000\text{元}\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times200\%)\times2\text{天}+3000\text{元}\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times200\%)\times1\text{天}\times300\%]$ 。综上,根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条、第五十一条的规定,被申请人应当支付申请人2022年10月工资差额641.25元(3100.84元-2612.79元+153.2元)。

二、关于2022年11月工资问题。申、被双方均确认:被申请人没有发放申请人2022年11月的工资。申请人主张其2022年11月出勤24天,应得工资2400元。被申请人主张申请人2022

年 11 月没有线上上班和完成教学任务，该月不应计发工资。申请人提供经被申请人确认真实性的微信聊天记录显示，申请人 2022 年 12 月 5 日通过微信向被申请人发送消息：“教学总监，您好，疫情期间公司营业不了，公司不容易我理解，疫情反反复复的，现在也差不多过年了，大家也是朋友一场，好聚好散，以后还是朋友，大家早点回去过年也好，我今天考虑清楚了，我个人同意公司不用给我发 11 月份的工资和社保，由于个人原因，我需要辞职，现在跟您打声招呼，麻烦公司这两天开张辞职证明给我就可以了，大家好聚好散。”**本委认为**，上述证据表明，申请人曾向被申请人作出同意不发放 2022 年 11 月工资的意思表示，考虑到疫情对企业造成的经济冲击，政府亦鼓励劳资双方主动协商、共克时艰，申请人上述意思表示应视为双方本着自主协商的原则对 2022 年 11 月工资问题达成的合意。现申请人又要求被申请人支付其 2022 年 11 月工资，有违诚信原则，本委不予支持。

三、关于解除劳动关系的赔偿金问题。经查，申请人 2022 年 12 月 5 日通过微信向被申请人发送消息，其中明确“由于个人原因，我需要辞职”的意思表示。故申请人该项请求缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于确认劳动关系问题。申请人提供了工资转账记录、劳动合同、微信聊天记录等能够证明申、被双方存在劳动关系的证据，且双方对建立劳动关系的起始时间无异议，本委根据上文

所述查明情况认定双方劳动关系于2022年12月5日解除,故申请人请求确认其与被申请人在2022年5月13日至2022年11月24日存在劳动关系,本委予以支持。

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、第五十一条,《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》第三十九条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人在2022年5月13日至2022年11月24日存在劳动关系;

二、本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性支付申请人2022年10月1日至10月31日工资差额(含法定节假日加班费)641.25元;

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决,可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉;期满不起诉的,本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二三年六月一日

书 记 员 张秀玲