

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〕2256 号

申请人：刘梓莉，女，汉族，1997年12月25日出生，住址：广州市黄埔区。

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。

申请人刘梓莉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。申请人刘梓莉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、被申请人补发申请人2022年10月1日至2022年10月31日克扣工资948元；二、被申请人支付申请人2022年9

月 10 日至 2022 年 9 月 11 日中秋节假期两天加班费 660 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 2 日至 2022 年 10 月 7 日国庆假期三天加班费 990 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 6 月 15 日至 2023 年 1 月 10 日因克扣工资、语言攻击被迫离职的经济赔偿金 6630.9 元；五、被申请人补发申请人 2022 年 10 月 1 日至 10 月 31 日克扣的无责底薪 1171 元；六、被申请人补发申请人 2022 年 11 月 1 日至 11 月 30 日克扣工资 731.2 元。

被申请人辩称：一、我单位没有克扣申请人工资，申请人 2022 年 10 月上班 11 天，我单位扣发其 1171 元工资没有任何问题，我单位扣除申请人 2022 年 11 月工资的部分是属于申请人 2022 年 10 月欠假的费用；二、申请人 2022 年 9 月 1 日、2 日已多休息两天，故虽其在 2022 年中秋节当天有上班，但只是补回其多休息的时间，且中秋法定假期只有一天，不是两天，加班费也应按照 200%而非 300%计算；三、申请人 2022 年 10 月 2 日、6 日有上班，10 月 3 日、4 日、5 日、7 日没有上班，故不存在国庆假期加班 3 天的情况，且加班费应按 200%而非 300%计算；四、申请人系 2023 年 1 月 5 日单方面辞职，我单位无需支付补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 9 月加班工资问题。申、被双方均确认：申请人 2022 年 6 月 15 日入职被申请人，任资深老师，双方签订了劳动合同，约定每周工作 6 天、通过微信群打卡考勤、月工资

标准为底薪 3300 元加提成、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；申请人 2022 年 9 月 10 日、11 日两天有上班，被申请人没有就此支付加班工资。申请人主张上述两天被申请人应当按照法定休假日加班支付其加班费共计 660 元。被申请人主张申请人已于 2022 年 9 月 1 日、2 日提前休了中秋假期，不应支付加班费。被申请人提供了申请人 2022 年 9 月的考勤表，显示申请人 2022 年 9 月 1 日、2 日两天没有出勤，9 月 5 日、12 日、19 日、26 日例休，其余日期均正常出勤。申请人对该证据的真实性予以确认。经查：2022 年 9 月 10 日为中秋节法定休假日；申、被双方签订的劳动合同第三条约定，申请人经被申请人批准且存在考勤的，视为加班，被申请人可以安排其他时间为申请人调休。**本委认为**，申、被双方已约定可以通过调休补偿加班，被申请人已通过安排申请人调休补偿了其 2022 年 9 月 10 日的加班，且申请人 2022 年 9 月已按约定休满 4 天休息日，故申请人主张该月加班费缺乏事实依据，本委不予支持。

二、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10月2日有上班；被申请人2022年10月向申请人计发基本工资2129元，申请人2022年10月工资条中“减社保”栏对应款项928.3元包括申请人当月社会保险费个人应缴部分507元和单位应缴部分421.3元。申请人在庭审中确认：其第一项仲裁请求主张的2022年10月被申请人扣的工资应为928.3元，

系其2022年10月工资条中显示的“减社保”栏对应款项；被申请人已为其缴纳了2022年10月的社会保险费；其第三项仲裁请求主张的2022年10月2日至10月7日国庆假期三天加班费实则只有10月2日一天有加班；其第五项仲裁请求主张被申请人扣其2022年10月无责底薪1171元系其与被申请人约定的3300元无责底薪与实际计发的基本工资2129元之间的差额。申请人主张其2022年10月出勤12天，10月6日至12日因疫情被封控在家无法出勤。被申请人主张：申请人2022年10月实际出勤10天，2129元是按照其实际出勤情况计发的基本工资；申请人2022年10月4日、5日没有上班，可以视为对其10月2日加班的调休。申请人提供了《房屋租赁合同》复印件、微信聊天记录、《安民告示》复印件等证据，拟证明其10月6日至12日因疫情封控无法出勤，其中《房屋租赁合同》第1页为打印版的部分内容，无落款和签名，页面左下角二维码经查验无效，第2页显示承租房屋位于广州市番禺区新造镇曾边回迁房小区，房屋租赁期为2022年11月1日至2023年10月31日，落款处显示有申请人姓名字样签名，落款日期为2022年10月31日；《安民告示》为对曾边村安置区实施临时管控的有关通知，落款为“新造镇新冠肺炎疫情防控指挥部办公室”，落款日期为2022年10月5日。被申请人对微信聊天记录的真实性予以确认，对上述其他证据的真实性不予确认，表示申请人只是在微信聊天中声称自己被封控，但事后并未向其单位提交相关证明。被申请人提供了申请人2022年10月的考勤表，显示申请人

2022年10月实际出勤11天（10月2日、6日、13日、14日、15日、18日、19日、20日、21日、22日、23日）。申请人在庭审质证时对该考勤表的真实性予以确认，在庭审调查时又表示不确认该考勤表的真实性。**本委认为，首先**，被申请人从申请人2022年10月工资中代扣申请人当月社会保险费个人应缴费用符合《中华人民共和国社会保险法》第六十条、《广东省工资支付条例》第十四条的规定，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**，申请人主张其2022年10月6日至12日因疫情被封控无法出勤，但其提供的证据无法证明该主张，故本委不予采纳；申请人对被申请人提供的2022年10月考勤表先予确认，后又不确认，但并未提供证据对该考勤表的真实性予以反驳，也未提供证据对其主张的该月出勤12天予以证明，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果，本委对被申请人提供的申请人2022年10月考勤表予以采纳。根据该考勤表显示的出勤情况，申请人2022年10月应当计发的基本工资不高于被申请人实际已向申请人计发的该月基本工资2129元，故申请人主张该月加班费和1171元工资差额缺乏事实依据，本委不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应当支付申请人2022年10月工资差额421.3元。

三、关于2022年11月工资问题。申、被双方均确认：被申请人安排申请人2022年11月开展线上教学，没有要求打卡；被申请

人从申请人2022年11月应发工资中扣减了731.2元“欠假5天费用”。申请人在庭审中确认上述款项即系其第六项仲裁请求主张的被克扣工资。被申请人主张申请人2022年11月比正常4天例休多休了5天假，但多休的5天具体时间不清楚。**本委认为**，对劳动者进行用工管理属于用人单位的职责，用人单位理应对劳动者的出勤情况承担举证责任。现被申请人虽主张申请人2022年11月多休了5天假，但并未举证证明该主张，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委对被申请人该主张不予支持。被申请人从申请人2022年11月应发工资中扣减731.2元缺乏事实依据，应当根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定支付申请人该项工资差额。

四、关于解除劳动合同经济补偿问题。申、被双方均确认：申请人于2023年1月5日因个人原因向被申请人提出离职。本委认为，申请人主张被迫解除劳动合同缺乏事实依据，本委对其基于被迫解除劳动合同主张的经济补偿不予支持。

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争议调解仲裁法》第六条、《中华人民共和国社会保险法》第六十条、《广东省工资支付条例》第十四条之规定，本委裁决如下：

一、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月工资差额421.3元；

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11月工资差额731.2元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 马煜逵

二〇二三年五月三十一日

书 记 员 张秀玲