

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〕1263号

申请人：廖明杰，男，汉族，2000年7月3日出生，住址：湖北省仙桃市郑场镇。

被申请人：广州市行香子服饰有限公司，住所：广州市海珠区逸景路464号501房自编50097、50098号。

法定代表人：李进，该单位总经理。

委托代理人：翁林霞，女，广东高睿律师事务所律师。

委托代理人：刘小丽，女，广东高睿律师事务所律师。

申请人廖明杰与被申请人广州市行香子服饰有限公司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。申请人廖明杰和被申请人的委托代理人翁林霞到庭参加庭审。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6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7月1日至2022年7月31日停工放假工资10770元；二、被申请人支付申请人2022

年10月1日至2022年10月31日工资8557元；三、被申请人支付申请人2022年2月1日至2022年10月31日周六加班工资15308元；四、被申请人支付申请人拖欠工资解除劳动合同经济赔偿金10770元；五、被申请人支付申请人2022年2月1日至2022年10月31日法定节假日加班工资4870元；六、被申请人支付申请人2022年11月1日至2023年1月31日疫情停工待岗生活费5520元。

被申请人辩称：一、我单位做的是女冬装批发，由于行业特殊性，每年7月都是淡季，故在无提供劳动的淡季月不给予工资，我单位在申请人入职时已经告知过该情况，申请人是同意后才入职的，依据申请人提供的考勤记录及相关法律规定，即使需要支付2022年7月停工放假的工资，亦只需要支付1840元；二、根据我单位提供的微信聊天记录可知，我单位已经在发放2022年10月的工资时告知申请人关于暂扣提成、社保费的问题，故我单位并不存在克扣工资的问题；三、从申请人入职以来执行的是每周上班六天，休息一天的工时制度，且申请人亦知悉每月工作时长及工资结构、工资数额，其未曾就工作时间对应的工资数额向我单位提出异议，亦未向我单位主张休息加班工资差额，申请人每月领取的薪酬已包括固定时间内的加班工资，故申请人要求我单位支付休息日加班工资差额，理由不充分；四、我单位不存在克扣工资的情形，申请人在我单位告知2022年10月工资发放情况时亦无任何反应，消极怠工

两个月后才以我单位拖欠、克扣工资为由解除劳动关系，明显故意制造劳动纠纷以获取不当利益；五、根据申请人提交的钉钉打卡记录显示，2022年4月5日、5月1日至5月2日、6月3日、9月10日、10月1日至10月5日均无打卡记录，申请人上述时间均是休假，我单位无需支付法定节假日加班工资；六、2022年10月24日至2022年12月初我单位由于疫情封控原因停工停产，2022年12月2日我单位通知申请人12月6日上班，但申请人告知已在老家无法到岗，至2023年1月28日我单位再次通知申请人上班，申请人亦一直没有回应。由此可见，申请人已无意愿继续上班。由于申请人2022年12月至2023年1月均无到岗提供劳动，双方的劳动关系应于2022年11月30日终止，我单位只需要支付2022年11月停工待岗工资1840元。

本委查明事实及认定情况

申请人于2022年2月19日入职被申请人处，岗位为车板师，双方签订了劳动合同，劳动合同约定工资构成为法定工作时间工资2300元，另有绩效、奖金和提成，申请人每周工作6天，每天工作8小时，通过钉钉打卡考勤，申请人最后工作至2022年10月23日，被申请人从2022年10月24日因疫情原因停工，2022年12月6日复工。

一、关于休息日加班工资问题。庭审中，申请人表示休息

日加班工资具体系指每周第六天上班的加班工资。被申请人对申请人的主张不予认可，并主张其单位每月向申请人支付的工资中已包含每周第六天上班的加班工资在内。经核，申请人在职期间月工资收入基本在 7000 元至 8000 元之间浮动。本委认为，本案申请人每月根据双方约定的工时制度提供劳动，结合申请人每月的工资水平，经折算，申请人每月的工资收入并不低于以双方约定的法定工作时间工资为标准折算的工资总额，应认定被申请人每月支付的劳动报酬已包含申请人全部工作时间（标准工作时间和每月第 6 天工作时间）的标准工资和加班工资。综上，申请人要求被申请人支付休息日加班费的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。

二、关于法定节假日加班工资问题。庭审中，申请人表示法定节假日加班具体系指 2022 年 4 月 4 日、2022 年 5 月 3 日及 2022 年 5 月 4 日、2022 年 6 月 5 日、2022 年 10 月 6 日及 2022 年 10 月 7 日。本委认为，根据《全国年节及纪念日放假办法》之规定，申请人主张的日期不属于国家规定的法定节假日，申请人要求被申请人支付法定节假日加班工资的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人主张其系由于被申请人无故拖欠、克扣工资以及未按规定支付延长工作时间的劳动报酬等原因于 2023 年 2 月 2 日向被申请人发出被迫解除劳动合同通知书，要求解除与被申请人的劳动合同关系。被申请人对此不予

认可，称其单位已于2022年12月6日复工，其单位亦分别于2022年12月2日、2023年1月28日通知申请人上班，但申请人均未按其单位要求上班，故其单位认为双方劳动关系已经于2022年11月30日解除。被申请人向本委提交了与申请人的微信聊天记录拟证明其单位上述主张，显示被申请人分别于2022年12月2日、2023年1月28日通知申请人上班等内容。申请人对微信聊天记录予以确认，但表示其系因为收到被申请人2022年11月29日发布的放假通知放假回老家，该放假通知载明受疫情影响，被申请人2022年后续不打算开工，所以其在收到被申请人的上班通知后才没有返岗上班。另查，申请人2022年12月6日至2023年1月28日期间均未向被申请人提供劳动。本委认为，被申请人于2022年12月2日通知申请人2022年12月6日返岗上班，申请人以已回老家为由未返岗，2023年1月28日被申请人再次通知申请人2023年2月1日返岗，但申请人收到该通知后仍然未返岗上班。被申请人作为用人单位先后两次向申请人发出通知，要求其返岗工作，但申请人没有按照被申请人的要求及时返岗，亦无履行向被申请人请假的手续，故应视为申请人于2023年1月28日以不再返岗的实际行动作出解除劳动关系之意思表示，即本委认定双方之间的劳动关系因申请人原因于2023年1月28日实际解除，被申请人无须向申请人支付解除劳动合同经济赔偿金。

四、关于2022年7月工资问题。被申请人2022年6月30

日通过微信群“行香子开发部”发布放假通知，该放假通知载明“放假时间是7月1号到31号”，被申请人主张其单位系根据行业特殊性安排申请人在上述期间停工放假，且其单位在申请人入职前已经告知在无提供劳动的淡季月不享受该月工资，申请人系同意该约定才入职的。另查，申请人2022年2月至2022年6月工资发放情况依次为：2561元、7905元、7077元、7657元、7750元。本委认为，被申请人未向本委提交证据证明其单位与申请人就淡季月停工放假期间不享受工资的约定已协商一致，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委对被申请人该主张不予采信。由于双方确认的劳动合同中未载明申请人绩效、奖金及提成的计发标准及具体数额，故本委酌按申请人2022年2月至2022年6月期间的平均工资计算申请人2022年7月的工资。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2022年7月1日至2022年7月31日工资7557.34元 $[(2561\text{元}+7905\text{元}+7077\text{元}+7657\text{元}+7750\text{元})\div 4.36\text{个月}]$ 。

五、关于2022年10月工资及生活费问题。被申请人已支付申请人2022年10月工资2213元（已扣除社保费）；申请人2022年8月、9月的工资分别为7161元、7558元；申请人2022年11月至2023年1月社保费个人应缴部分依次为：515.92元、477.82元、485.12元。依本委上述查明之事实，根据《广东省

工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人应按照申请人的原工资标准计发停工首月的工资，并按照 1840 元（2300 元 × 80%）的标准计发上述申请人自 2022 年 11 月 23 日至 2023 年 1 月 28 日的生活费。由于双方确认的劳动合同中未载明申请人绩效、奖金及提成的计发标准及具体数额，申请人对被申请人提交的 2022 年 10 月提成表亦不予认可，故本委酌按申请人 2022 年 2 月至 2022 年 9 月期间的平均工资计算申请人 2022 年 10 月的工资以及酌按申请人 2022 年 2 月至 2022 年 10 月期间的平均工资计算申请人 2022 年 11 月的工资。综上，被申请人应支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日工资差额 4393.02 元 [（2561 元+7905 元+7077 元+7657 元+7750 元+7557.34 元+7161 元+7558 元）÷ 8.36 个月-2213 元]；申请人要求被申请人支付 2022 年 11 月至 2023 年 1 月疫情停工待岗生活费 5520 元，未超出按法定标准计算的金额，属申请人自主处分权利范畴，本委予以支持。

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，《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，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 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日工资 7557.34 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2022年10月1日至2022年10月31日工资差额4393.02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2022年11月至2023年1月停工待岗生活费5520元；

四、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 李 文 舒

二〇二三年四月十三日

书 记 员 冯 秋 敏