

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〕923号

申请人：肖佳锐，男，汉族，2003年5月30日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州巴打四宝中海餐饮有限公司，住所：广州市海珠区南华东路草芳围2号自编152号首层103铺。

法定代表人：廖智雄。

申请人肖佳锐与被申请人广州巴打四宝中海餐饮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。申请人肖佳锐到庭参加庭审。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2023年1月18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1日至2022年10月31日被克扣的工资946元；二、被申请人支付申请人经济补偿13950元；三、被申请人支付申请人2022年10月1日国庆节加班工资123元。

被申请人无答辩。

本委查明事实及认定情况

申请人主张事实如下：其于 2022 年 5 月 1 日入职被申请人处工作，任职水吧服务员，于 2022 年 7 月 14 日以私人原因辞职；后又于 2022 年 9 月 1 日重新入职被申请人，2022 年 10 月 31 日主动提出辞职，辞职原因是被申请人自 2022 年 10 月 24 日起因疫情被禁止堂食，被申请人当时告知其店铺不再开门，故没有再给其排班，所以其决定不做了；其 2022 年 9 月 1 日重新入职后的月工资标准为 3000 元，另有全勤奖 200 元，自 2022 年 10 月起全勤奖调整为 600 元，被申请人法定代表人通过微信转账的方式发放其上月整月工资，其 2022 年 9 月工资为 2997.7 元，2022 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 23 日工资为 2654 元，其主张 2022 年 10 月被扣除的工资的计算方式为：月工资 3000 元+600 元全勤奖-已发工资 2654 元。

申请人向本委提交了如下证据：1. 排班、打卡记录；2. 与“吧打廖大雄”的微信记录，显示双方沟通排班情况，“吧打廖大雄”于 2022 年 6 月 18 日向申请人转账 3000 元，申请人主张该款项为 2022 年 5 月工资；3. 微信转账记录，显示“廖智雄”于 2022 年 10 月 15 日向申请人转账 2997.7 元，申请人主张该款项为 2022 年 9 月工资。被申请人未向本委提供任何证据。

一、关于 2022 年 10 月工资问题。申请人主张由于被申请

人自 2022 年 10 月 24 日起因疫情被禁止堂食而不再给其排班，在发放 2022 年 10 月工资时扣发了其 10 月 24 日及后的工资和当月全勤奖，据此要求被申请人补发该工资和全勤奖。本委认为，申请人已经提交了表面证据予以证明对其在被申请人处工作并存在两次入职和离职的情况，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其在被申请人处工作以及其两次入职和离职的情况均予以采纳。对于申请人的工资标准及 2022 年 10 月领取工资情况问题，由于被申请人对申请人的月工资标准以及 2022 年 10 月工资支付情况负有举证责任而未举证，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张其月工资标准为 3000 元以及其 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 23 日期间工资为 2654 元予以采纳；另，申请人并无充分有效的证据证明双方存在全勤奖之约定或实际履行情况，故对申请人主张的全勤奖难予采纳。对于 2022 年 10 月工资差额问题，申请人主张被申请人自 2022 年 10 月 24 日起因疫情被禁止堂食而未给其排班，被申请人对此未予反驳，故本委采纳申请人该主张；因 2022 年 10 月 24 日至 2022 年 10 月 31 日期间并非因申请人原因拒不提供劳动，故被申请人应按照国家正常工资标准支付申请人该期间的工资，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年 10 月工资差额 346 元（3000 元-2654 元）。

二、关于加班工资问题。申请人主张其 2022 年 10 月 1 日

法定节假日加班，被申请人仅按照其日工资 200%支付了当日的加班费，被申请人还应支付其该法定节假日加班工资差额。本委认为，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条的规定，劳动者主张加班费的，应首先对加班事实承担举证责任，鉴于申请人现有证据均无法证明其上述主张的法定节假日加班事实，申请人应承担举证不能的不利后果，故对申请人上述主张的加班事实不予采纳，申请人要求被申请人支付上述法定节假日加班工资差额的仲裁请求，本委不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人在庭审中明确其该项仲裁请求系指解除劳动关系经济补偿。依查明之事实可知，申请人存在两次辞职的事实，其 2022 年 7 月 14 日首次辞职系基于私人原因，故被申请人无需支付其该次解除劳动关系的经济补偿。申请人在间隔一个多月后重新入职，于 2022 年 10 月 31 日再次主动辞职，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人应对其该次辞职的实际原因负举证责任，现申请人并无证据证明其该次辞职的实际原因符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定劳动者可以解除劳动关系并可获得经济补偿之情形之一，申请人对此应承担举证不能的不利后果，故申请人要求被申请人支付其该次解除劳动关系的经济补偿，缺乏事实和法律依据，本委亦不予支持。

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合同法》第七条、第三十八条、第四十六条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(法释〔2020〕26号)第四十二条之规定,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10月工资差额346元;

二、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 温嘉毅

二〇二三年四月十七日

书 记 员 陈昕怡