

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〔2025〕1553号

申请人：谭某姣，女，汉族，1999年12月29日出生，住址：湖南省常宁市。

委托代理人：温德民，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州市某某餐饮管理有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：张某琪，该单位执行董事。

委托代理人：刘俊涵，男，广东仁者律师事务所律师。

委托代理人：田丽玲，女，广东仁者律师事务所律师。

申请人谭某姣与被申请人广州市某某餐饮管理有限公司关于工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人谭某姣及其委托代理人温德民和被申请人的委托代理人田丽玲到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2025年2月12日向本委申请仲裁。申请人请求：

一、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 15785.56 元；二、被申请人支付申请人 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 1 月 31 日工资 4652.76 元；三、被申请人支付申请人 2025 年 2 月 1 日至 2025 年 2 月 10 日工资 2019.4 元；四、被申请人支付申请人 2025 年 1 月 28 日至 2025 年 1 月 31 日法定节假日加班工资 2423.3 元。

被申请人辩称，一、申请人作为餐厅服务人员，主要工作内容是负责点单，其在工作期间多次出现操作失误，包括但不限于点错单被客户投诉、未按规定赠送礼品、损坏财物等。申请人上述行为已经属于严重违反我单位规章制度、严重失职，给我单位造成重大损害，我单位有权根据双方 2024 年 11 月 7 日签订的《劳动合同》第 7.6 条、第 7.7 条的规定解除双方劳动合同。近年来，由于市场餐饮经营环境变化、我单位 2024 年亏损 427495.54 元，生产经营面临严重困难，为确保持续稳定发展，我单位于 2025 年 2 月对全体员工进行降薪。我单位与员工就降薪事宜进行了充分的沟通和协商，但申请人明确拒绝降薪方案，鉴于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，我单位根据合同约定终止与申请人的劳动关系，具有充分的事实依据和合同依据，不存在违法解除劳动合同，无需支付赔偿金。即使仲裁委认定我单位与申请人是因为签订劳动合同所依据的客观情况发生了重大变化，双方协商一致解除劳动合同，我单位仅需要按申请人劳动合同解除

前十二个月的平均工资 5131.64 元支付补偿金 7697.46 元；二、申请人 2025 年 1 月社保费用为 569.32 元，并需要补交 2024 年 11 月和 12 月社保费用共 34.56 元，故申请人 2025 年 1 月工资需扣除代扣代缴费用 603.88 元，实发工资为 4596.12 元。申请人每月休息 4 天，日薪为 173.33 元（5200 元 ÷ 30 天=173.33 元），2025 年 2 月工作 10 天，工资为 1733.3 元；三、根据《劳动合同》第 3.3 条加班管理的规定，申请人确因工作需要必须加班的，需要填写《加班审批单》并经部门主管领导和人事主管部门审批同意后方可加班。现申请人既没有提交《加班审批单》，也没有提交加班后经我单位书面确认的记录，申请人提交的考勤表无法证明申请人存在加班情况，我单位无须支付加班费。即使仲裁委认定我单位需要支付加班费，我单位 2025 年 1 月已经支付申请人 4 天法定节假日的一倍工资，加班费计算方法为 1387 元（5200 元*4*2/30）。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2023 年 11 月 3 日入职被申请人处从事水吧工作，双方自即日起先后签订了 2 期劳动合同，最后一期劳动合同期限至 2025 年 11 月 2 日止。申请人月工资标准为 5200 元，月休 4 天，最后工作至 2025 年 2 月 10 日离职。申请人 2025 年 1 月正常出勤，其中 1 月 1 日上班，补休 1 天，2 月 1 日至 2 月 10 日均上班。被申请人未支付申请

人 2025 年 1 月和 2 月工资。被申请人为申请人缴纳社保费用至 2025 年 1 月，2025 年 1 月个人社保费用为 569.32 元。申请人主张被申请人原按照 547.24 元/月扣除其 2024 年 11 月和 12 月的个人社保费用，现其同意 2024 年 11 月和 12 月增加的个人社保费用差额 17.28 元/月在 2025 年 1 月工资中冲抵。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，结合申请人的工时制及出勤情况，经计算，被申请人应支付申请人 2025 年 1 月工资 4596.12 元(5200 元-569.32 元-17.28 元/月×2 个月)，申请人请求 2025 年 2 月 1 日至 2025 年 2 月 10 日工资 2019.4 元，未超出本委核算的金额，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于加班工资问题。经查，申请人在职期间执行指纹打卡考勤。申请人主张 2025 年 1 月 28 日至 1 月 31 日上班，属于法定节假日加班，要求被申请人支付加班工资。被申请人未向本委提交任何证据证明申请人 2025 年 1 月 28 日至 1 月 31 日出勤情况。本委认为，本案中，被申请人对申请人有实行考勤管理，掌握申请人考勤记录，对申请人的出勤情况负有举证责任。鉴于被申请人未向本委提供任何证据反驳申请人关于 2025 年 1 月 28 日至 1 月 31 日上班的主张，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委对申请人该主张予以采信。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条以及《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》（劳部发〔1995〕226 号）第二条的规定，

被申请人除应按照申请人正常工作时间的工资标准支付申请人2025年1月28日至1月31日上班工资外，还应另外支付申请人2025年1月28日至1月31日不低于工资标准的百分之三百的加班工资。因此，被申请人应支付申请人2025年1月28日至1月31日法定节假日加班工资2097.48元 $[5200\text{元} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%) \times 4\text{天} \times 300\%]$ 。

三、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。经查，被申请人2025年2月9日通过微信向申请人发出《降薪通知书》，内容为根据其单位目前经营状况，调整申请人薪资数额为4200元，自2025年2月1日开始执行。2025年2月11日00时09分，被申请人法定代表人张某琪告知申请人“经过公司的慎重考虑以及店铺经营困难，明天就不用回来上班了”，申请人追问对方辞退的具体原因是什么，对方没有明确回应，现双方据此确认双方于2025年2月10日解除劳动合同。申请人主张被申请人在2025年2月5日第一次向其提出降薪，2月8日双方有就降薪事宜进行商谈，但其明确提出不接受降薪。被申请人主张因为其单位经营困难，故向包含申请人在内的大部分员工进行降薪。被申请人向本委提交了如下证据：1. 微信聊天记录，显示“四季小分队（7）”群成员在群内表示“她”点菜点错了好多、又打烂了3个杯子等，另有用户“前厅 张某莉”反映房间消费600多元，“阿娇”送了6个冰激凌；2. 资产负债表，显示2024年收支情况；3. 降薪通知书3份，显示内容均为被申请

人通知调整薪资，自 2025 年 2 月 1 日开始执行，被申请人落款处下方分别有 3 个签名及摁捺指印。申请人对上述证据均不予确认。另查，被申请人支付申请人 2024 年 2 月至 12 月的工资依次为：5200 元、5200 元、5200 元、5300 元、5350 元、5520 元、5200 元、5200 元、5385 元、4802.76 元、4652.76 元。经计算，合计 57010.52 元。本委认为，申、被双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，故参照《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）第四十四条的规定，被申请人对其单位作出的解除决定负举证责任。首先，被申请人系以其单位经营困难为由向申请人作出解除意思表示，故双方劳动关系因被申请人该解除意愿而正式解除，被申请人抗辩其单位基于申请人违反规章制度、严重失职而作出解除，本委则不予采纳。其二，被申请人作为市场经济中的经营主体，盈利亏损涉及成本控制、财务管理、营销策略、市场竞争环境等内外部因素，被申请人仅以其单位亏损严重为由，而未能充分举证证明其单位因受到其自身无法改变或控制的客观因素影响，导致其单位与申请人无法继续履行劳动合同，且其单位已按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条的规定履行法定程序，显然，被申请人向申请人作出的解除行为，缺乏依据，应属违法。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条以及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条的规定，

被申请人应按申请人离职前十二个月月平均应得工资支付申请人赔偿金。经计算，申请人请求违法解除劳动合同赔偿金15785.56元，未超出本委核算的赔偿金金额，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第四十一条、第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条，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）第四十四条，《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》（劳部发〔1995〕226号）第二条之规定，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2025年1月工资4596.12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2025年2月1日至2025年2月10日工资2019.4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2025年1月28日至2025年1月31日法定节假日加班工资2097.48元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申

请人违法解除劳动合同赔偿金 15785.56 元。

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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二五年四月十一日

书 记 员 张秀玲