

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2023〕1189号

申请人：孙延安，男，汉族，1982年1月30日出生，住址：湖北省枣阳市。

被申请人：中山市巧能手企业管理咨询有限公司，住所：中山市石岐区。

法定代表人：段能先。

案由：劳动报酬、确认劳动关系。

申请人孙延安与被申请人中山市巧能手企业管理咨询有限公司劳动争议一案，申请人于2022年12月21日向本委申请仲裁，本委依法受理并进行开庭审理。申请人孙延安、被申请人法定代表人段能先到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、要求被申请人支付申请人2022年11月13日至2022年11月23日工资3200元；二、要求被申请人支付申请人隔离期间16天未发工资5120元（当庭明确该项仲裁请求为：要求被申请人支付申请人2022年11月24日至2022年12月9日隔离期间16天未发工资5120元）；三、确认申请人与被申请人2022年11月13日至2022年12月9日存在劳动关系。

**本委查明事实及认定情况**

关于确认劳动关系问题。本委查明，申请人 2022 年 11 月 13 日入职，工作岗位为前台接待，工作地点在黄边驿站隔离酒店，没有与被申请人签订书面劳动合同，由被申请人的法人通过微信转账支付工资，工资标准为 320 元/天，上班有考勤，2022 年 11 月 13 日至 2022 年 11 月 23 日期间正常出勤 10 天；之后感染新型冠状病毒，2022 年 11 月 25 日去方舱医院治疗，2022 年 12 月 2 日从方舱医院出院，2022 年 12 月 2 日至 2022 年 12 月 9 日居家隔离，被申请人于 2022 年 11 月 23 日已支付申请人工资 5000 元。申请人主张 2022 年 12 月 9 日离职，离职原因为黄边驿站隔离酒店不再作为隔离酒店，该隔离点已撤销。为此提交有解除集中隔离医院证明、出院小结、解除居家隔离医院观察告知书等作为证据证明。被申请人对上述证据予以确认。被申请人主张申请人的离职时间为 2022 年 12 月 6 日，被申请人招聘时已告知申请人做到隔离酒店结束就算离职，再把工资结清，隔离酒店做到 2022 年 12 月 6 日就结束了。因此离职时间为 2022 年 12 月 6 日。

本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释〔2019〕19 号）第九十五条规定，一方当事人控制证据无正当理由拒不提交，对待证事实负有举证责任的当事人主张该证据的内容不利于控制人的，可以认定该主

张成立。本案中，被申请人虽主张隔离酒店做到 2022 年 12 月 6 日结束，申请人的离职时间为 2022 年 12 月 6 日，但其并未提交证据予以证明，因此本委对其主张不予采信；另申请人提交了解除居家隔离医院观察告知书，该告知书明确载明 2022 年 12 月 9 日起解除对申请人的居家隔离医学观察，此告知书可作为单位带薪休假凭证，被申请人当庭对此也予以确认，劳动者的劳动关系解除应至居家隔离医院观察期结束，故本委采信申请人主张，认定双方的劳动关系于 2022 年 12 月 9 日解除。对于申请人要求确认双方 2022 年 11 月 13 日至 2022 年 12 月 9 日期间存在劳动关系的仲裁请求，于法有据，本委予以支持。

关于工资问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条的规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。关于 2022 年 11 月 13 日至 2022 年 11 月 23 日期间的工资。本案中，双方均确认工资标准为 320 元/天，申请人 2022 年 11 月 13 日至 2022 年 11 月 23 日期间正常出勤 10 天，故被申请人应支付申请人 2022 年 11 月 13 日至 2022 年 11 月 23 日期间的工资为 3200 元（计算公式：320 元/天 × 10 天）。因被申请人已支付申请人 5000 元工资，高于本委核算的工资数额 3200 元，因此申请人要求支付 2022 年 11 月 13 日至 2022 年 11 月 23 日期间工资 3200 元的仲裁请求，缺乏事实依据，本委不予支持。关于 2022 年 11 月 24 日至 2022 年 12 月 9 日期间的工资。申请人 2022 年 11 月 24 日至 2022 年 12 月 9 日为新冠感

染治疗和隔离期间，2022年11月24日至2022年12月9日期间共有工作日12天，按照320元/天的工资标准核算，被申请人应支付申请人2022年11月24日至2022年12月9日期间的工资为3840元（计算公式：320元/天×12天）。因被申请人已支付申请人部分工资，因此被申请人还应支付申请人2022年11月24日至2022年12月9日期间的工资差额2040元（计算公式：3200元+3840元-5000元）。

### 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第五十条的规定，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释〔2019〕19号）第九十五条之规定，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11月24日至2022年12月9日期间的工资差额2040元；

二、确认申请人与被申请人在2022年11月13日至2022年12月9日期间存在劳动关系；

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。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

( 本 页 无 正 文 )

仲 裁 员：邱 野

二〇二三年二月十五日

书 记 员：陈 春 燕