

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕8243号

申请人：杨桂花，女，汉族，1982年10月29日出生，住址：山东省高唐县。

被申请人：上饶市兰诺瑞科技有限公司信宜分公司，营业场所：信宜市东镇街道。

负责人：李婷婷。

委托代理人：瞿君，女，该公司员工。

案由：劳动报酬。

申请人杨桂花诉被申请人上饶市兰诺瑞科技有限公司信宜分公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人杨桂花、被申请人委托代理人瞿君参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：被申请人支付申请人2023年12月1日至2024年4月7日的工资25000元。

本案相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

- 一、入职时间：2023年9月13日。
- 二、工作岗位：洗碗工。
- 三、劳动合同：双方有签订劳动合同。

四、工资标准及支付情况：劳动合同约定申请人每月基本工资为 2300 元，被申请人于每月 8-10 日以银行转账形式发放申请人上上个月 26 日至上个月 25 日工资。申请人在职期间仅发放过 3 次工资，分别为 2023 年 9 月工资 2359.26 元、2023 年 10 月工资 5792.04 元、2023 年 11 月工资 2359.26 元。

五、工作时间：申请人每月休息 4 天。

六、解除劳动合同情况：2024 年 2 月 1 日，被申请人向申请人发出解聘通知书，以申请人自 2023 年 11 月 15 日起没有正常上班，存在旷工情况为由解除与申请人的劳动关系，解除日期为 2024 年 2 月 1 日。

七、社会保险：被申请人未为申请人缴纳社会保险。

八、工资支付情况：被申请人已支付申请人工资至 2023 年 11 月 14 日。

九、排班情况：自 2023 年 11 月 15 日至 2023 年 12 月底期间，被申请人未给申请人排班。

十、考勤方式：通过微信考勤，被申请人于 2024 年 1 月 2 日将申请人移出微信工作群。

十一、申请仲裁日期：2024 年 4 月 7 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于双方劳动关系解除问题。

申请人主张，双方劳动关系并未解除，直至庭审之日，其仍在被申请人处工作，即使被申请人未安排工作，申请人仍在上班。

本委认为，被申请人已于2024年2月1日单方向申请人提出解除劳动关系，双方劳动关系于解除劳动关系的意思表示送达之日已经解除，即双方劳动关系实际已于2024年2月1日解除。因此，申请人要求被申请人支付2024年2月2日至2024年4月7日的工资于法无据，本委不予支持。

二、关于工资问题。

申请人主张，2023年11月厨师长告知因为原来的洗碗工回来上班了，不需要那么多洗碗工，将申请人移出工作群，同时不再给申请人排班。申请人一直住在被申请人的宿舍，厨师长要求申请人搬离，但申请人拒绝，并明确告知厨师长其可等待洗碗工有空缺继续上班。后厨师长与申请人沟通可以调至其他门店，但申请人亦明确拒绝。2023年12月底厨师长再次联系申请人要求其返岗，申请人未予理会。2024年1月1日公司向申请人发出正式的催促返岗通知，申请人自2024年1月2日起开始返岗上班，但因被申请人将其移出工作群，无法考勤。

被申请人主张，申请人于2023年11月曾提出离职意向，但并未办理离职手续，因此被申请人并未催促申请人返岗，亦未安排申请人工作。直至2023年12月，申请人再次提出其有意向继续上班，故在2023年12月29日、2024年1月1日催促申请人返岗，并自催促返岗后安排申请人工作，但申请人一直未返回工作岗位，故申请人存在旷工情况。

本委认为，首先，对于2023年12月1日至2023年12月29

日期间，被申请人并未安排申请人工作，考勤记录亦显示申请人为休息状态，与被申请人于解聘通知书中主张的申请人自 2023 年 11 月 15 日起未正常出勤存在矛盾，故本委对被申请人的主张不予采信。但因申请人 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 29 日期间确实并未实际提供劳动，被申请人应按照双方劳动合同约定支付申请人上述期间的基本工资 2300 元（计算公式：2300 元/月 \div 21 天 \times 21 天）。

其次，关于 2023 年 12 月 30 日至 2024 年 1 月 1 日的工资问题，申请人于庭审中实际已认可厨师长于 2023 年 12 月底曾要求申请人返岗上班的情况，与被申请人主张的情况基本相符，故本委对被申请人的主张予以采信，即被申请人于 2023 年 12 月 29 日曾通知申请人于 2023 年 12 月 30 日返岗，而申请人于 2023 年 12 月 30 日至 2024 年 1 月 1 日期间并未按照要求返岗上班，申请人要求被申请人支付 2023 年 12 月 30 日至 2023 年 12 月 31 日期间的工资法律依据不足，本委不予支持。但 2024 年 1 月 1 日属于法定节假日，即使申请人未返岗上班，被申请人亦应当支付申请人 2024 年 1 月 1 日的工资 105.75 元（计算公式：2300 元/月 \div 21.75 天/月 \times 1 天）。

最后，对于 2024 年 1 月 2 日后的工资问题。双方均确认通过微信进行考勤，而被申请人于 2024 年 1 月 2 日将申请人移出工作群聊，可见其提交的考勤信息无法显示申请人的正常出勤情况。而被申请人作为用人单位，理应持有申请人的考勤情况的相关证

据，其于本案中并未提交有效证据证明申请人的出勤情况，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的出勤情况予以采信。综上所述，依据双方确认的工资明细核算，被申请人应支付申请人2024年1月2日至2024年2月1日期间的工资4900元[计算公式： $(2300\text{元/月}+1500\text{元/月}+1100\text{元/月})\times 1\text{个月}$]。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第四十九条的规定，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2023年12月1日至2023年12月29日期间的工资2300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2024年1月1日的工资105.75元；

三、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2024年1月2日至2024年2月1日期间的工资4900元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员： 欧 阳 若 然

二〇二四年六月七日

书 记 员： 钟 秋 玲