

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〕86号

申请人：陈少媚，女，汉族，1989年11月28日出生，住址：广州市番禺区。

被申请人：广州慧睿思通科技股份有限公司，住所：广州市番禺区。

法定代表人：袁智华，该单位总经理。

委托代理人：王亚菲，男，该单位员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、工作时间及休假。

申请人陈少媚诉被申请人广州慧睿思通科技股份有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人陈少媚、被申请人委托代理人王亚菲到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人2022年10月1日至2022年11月9日的工资22735.38元；二、被申请人支付申请人2022年1月1日至2022年11月9日未休年假4.5天的未休年休假工资11296.55元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金113274.82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：2015年8月6日。

二、工作岗位：人力资源部部门经理（代理）。

三、劳动合同签订情况：申请人与被申请人签订有书面劳动合同。

四、工作时间及考勤方式：申请人周一至周五上班，每天工作8小时，以钉钉打卡方式进行考勤。

五、工资标准及发放情况：申请人在2022年4月1日前的税前月薪为9700元；自2022年4月1日起，申请人的税前月薪调整为18000元；另外被申请人单位设有司龄工资，工作满一年司龄工资50元/月，截止申请人离职前的司龄工资为200元/月。被申请人每月28号以银行转账形式向申请人支付上月工资，并提供有工资清单。截止庭审之日即2022年12月21日，被申请人支付申请人工资至2022年4月，其中2022年4月工资未足额支付。申请人2022年10月应发工资数额为18282.8元，申请人2022年11月1日至2022年11月9日应发工资数额为5857.47元。

六、最后工作日：2022年11月9日。

七、劳动关系解除情况：2022年11月9日，申请人以被申请人拖欠其2022年4月至2022年11月工资为由向被申请人提出解除劳动关系，双方劳动关系于当天解除。

八、离职前12个月平均工资数额：15103.31元/月。

九、社会保险缴纳情况：被申请人为申请人缴纳有2015年8月至2022年7月期间的社会保险。

十、年休假情况：申请人2022年度未休年休假，被申请人未向申请人支付2022年度未休年休假工资。

十一、剔除加班费后离职前12个月平均工资数额：15103.31元/月。

十二、申请仲裁日期：2022年11月23日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于工资问题。

被申请人未及时足额支付申请人2022年10月至2022年11月工资，已违反《中华人民共和国劳动合同法》第三十条的规定，本委予以纠正。结合申请人的工资数额情况，被申请人应支付申请人2022年10月1日至2022年11月9日期间的工资24140.27元（计算公式：18282.8元+5857.47元）。申请人请求的工资金额低于本委上述核算的金额，本委视为其对个人权益的自治处分，予以照准，故被申请人应支付申请人2022年10月1日至2022年11月9日期间的工资22735.38元。

二、关于解除劳动关系问题。

截止庭审之日，被申请人仍未足额支付申请人2022年4月至2022年11月期间的工资，故申请人以被申请人拖欠该期间工资为由提出解除劳动关系并要求支付解除劳动关系经济补偿金，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定，本委予以认可。结合申请人离职前月平均工资数额以及申请人在被申请人处的工作年限，根据《中华人民共和国劳动合同法》第

四十七条的规定，经本委核算，申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿金113274.82元的仲裁请求，符合法律规定，本委予以支持。

三、关于未休年休假工资问题。

本案中，双方当事人确认申请人2022年度应休年休假天数为4.5天，不符合《职工带薪年休假条例》第三条的规定，本委不予认可，结合申请人入职被申请人单位的时间，本委根据上述法律规定，认定申请人2022年度应休年休假天数为5天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，申请人2022年1月1日至2022年11月9日期间应休年休假天数为4天[计算公式： $(313\text{天} \div 365\text{天}) \times 5\text{天}$ ，不足一整天部分不计算]。因申请人未休2022年度年休假，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，结合申请人离职前月平均工资数额情况，被申请人应向申请人支付2022年1月1日至2022年11月9日期间未休年休假工资差额部分5555.24元（计算公式： $15103.31\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 4\text{天} \times 200\%$ ）。

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、第三十八条、第四十六条、第四十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条、《职工带薪年休假条例》第三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，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10月1日至2022年11月9日期间的工资22735.38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解除劳动关系经济补偿金113274.82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2022年1月1日至2022年11月9日期间未休年休假工资差额部分5555.24元；

四、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。

仲 裁 员：叶 丽 雅

二〇二三年一月十三日

书 记 员：江 婉 雯