

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〕8864 号

申请人：梁贵勇，男，汉族，1979 年 2 月 5 日出生，住址：
广东省广州市荔湾区。

委托代理人：唐延凌，男，广东德能律师事务所律师。

委托代理人：林翔，男，广东德能律师事务所律师。

被申请人：广州天博广告有限公司，住所：广州市白云区。

法定代表人：内田涉（WATARU UCHIDA），该单位董事长。

委托代理人：彭鹏，女，该单位员工。

委托代理人：柴诚，女，上海中联（广州）律师事务所律师。

案由：解除（终止）劳动关系、其他争议。

申请人梁贵勇诉被申请人广州天博广告有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁贵勇、申请人委托代理人唐延凌、林翔、被申请人委托代理人彭鹏、柴诚到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认被申请人违法解除申请人的劳动合同；二、被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金差额 987816 元；三、被申请人支付 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 30 日的未休年休假工资 17990.8 元。

相关案情

申、被双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2012 年 5 月期间。

二、工作岗位：离职前为业务总监。

三、劳动合同：申、被双方签订了一次劳动合同，约定合同期限为 2012 年 5 月 21 日起无固定期限；工作岗位为客户总监。

四、工作时间：每周上班 5 天。

五、最后工作日及离职时间：2024 年 1 月期间。

六、离职原因：被申请人以客户在 2024 年度预算缩减，致使公司经营困难，需进行人员精简，鉴于公司内部无其他同级别岗位可调岗为由，解除与申请人的劳动合同。

七、工作交接时间：2024 年 1 月 31 日。

八、工资支付情况：被申请人支付申请人的工资至 2024 年 1 月。其中，2024 年 1 月工资为 60200 元。

九、离职前 12 个月的月平均工资：60200 元。

十、年休假情况：2023 年、2024 年按全年计，申请人按被申请人的规章制度规定可享受 20 天/年的年休假，按法律规定可享受 15 天/年的年休假。申请人有休过 2023 年年休假，没有休过 2024 年年休假。

十一、解除劳动合同通知书相关内容：该通知书显示被申请人要求申请人于 2024 年 1 月 31 日配合办理工作交接和离职手续，在 2024 年 1 月前自行安排将未休年假休完；申请人的工资结算至

2024 年 1 月 31 日。

十二、广州市职工月平均工资：即广州市城镇非私营单位在岗职工月平均工资，截止至庭审之日，该月平均工资的最新数额为 2022 年度 12694 元，其 3 倍为 38082 元。

十三、申请仲裁时间：2024 年 4 月 25 日。

申、被双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于离职。被申请人主张其 BTL 线下活动组和申请人所属的区域营销组合并成 BTL 区域营销组，两组原各设的主管总监在两组合并后只需设一个主管总监，按客户评价及指定，其决定由原 BTL 线下活动组的总监担任两组合并后的 BTL 区域营销组的总监，在与申请人协商降薪降职调岗未果后，其因此依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项的规定解除与申请人的劳动合同。按上述主张，申请人的总监岗位仍然存在，从而不属于双方劳动合同无法履行的情形，而被申请人主张申请人未能继续担任总监岗位的原因客户评价及指定，被申请人既未举证证明客户评价及指定的情况及该情况足以成立，且该原因也不具备客观性，不属于客观情况发生重大变化导致劳动合同无法履行的情形。另外，被申请人也未举证证明其与申请人在提出劳动关系解除前协商变更劳动合同。因此，被申请人解除与申请人的劳动合同，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项的规定，对申请人主张被申请人违法解除其劳动合同，本委予以采纳，即确认被申请人解除与申请人的劳动合同违法。根据《中华人民

《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，按申请人离职前12个月的月平均工资、最新的广州市职工月平均工资、申请人在被申请人处11.5年以上未满12年的工作年限，以及被申请人主张已付经济补偿金及代通知金的数额与申请人主张赔偿金扣减数额均为456984元的情况，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金差额456984元（计算公式： $12694\text{元/月} \times 3\text{倍} \times 12\text{个月} \times 2\text{倍} - 456984\text{元}$ ）。

二、关于未休年休假工资问题。第一，虽然被申请人提供的员工守则对于离职人员带薪年假的计算规定有“对于依法及本规则被除名的离职人员，不得要求公司对当年未休的带薪年假进行补偿”，但上述规定内容存在指向法定年休假的未休补偿的可能性，并未明确指向高于法定标准部分的年休假的未休补偿。况且，申请人也不予确认该员工守则，又表示不清楚规章制度对未休年休假的处理规定。因此，上述规定未能构成被申请人需对高于法定标准部分的年休假进行未休补偿的依据。第二，被申请人对申请人的2023年、2024年年休假的可享受天数安排，优于法律规定，在被申请人没有承诺或规定对高于法定标准部分的年休假进行未休补偿的情况下，申请人要求支付高于法定标准部分的未休年休假工资，缺乏依据，本委不予支持，即本委仅按法定标准衡量判定申请人的未休年休假工资问题。第三，被申请人对于申请人已休的2023年年休假天数未予举证证明，应承担不利后果，故本委采信申请人的主张，认定申请人已休2023年年休假13.5天。第

四，虽然被申请人在解除劳动合同通知书中作出自行休完未休年假的安排，但该安排并无明确具体的休假日期，也不符合《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第二款的规定。因此，在核计申请人未休年休假工资时仍应按日工资收入的200%计算。第五，按被申请人的工作交接及工资结算安排、申请人的工作交接时间及2024年1月工资按整月数额计发的情况，被申请人主张申请人的离职时间为2024年1月31日，较符合事实，本委予以采信。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2024年1月1日至2024年1月31日的应休未休年休假天数为1天（计算方式： $31\text{天} \div 365\text{天} \times 15\text{天}$ ，不足1整天的部分不予核计）。第六，上述员工守则的规定，并非可不予支付未休年休假工资的法定情形，本委不予认可。第七，申请人的未休年休假工资仲裁请求期间仅到2024年1月30日，故本委按该请求期间予以折算。综上所述，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，被申请人应支付申请人2023年1月1日至2023年12月31日的未休年休假工资8303.45元[计算公式： $60200\text{元}/\text{月} \div 21.75\text{天}/\text{月} \times (15\text{天} - 13.5\text{天}) \times 200\%$]、2024年1月1日至2024年1月30日的未休年休假工资5357.06元(计算公式： $60200\text{元}/\text{月} \div 21.75\text{天}/\text{月} \times 1\text{天} \times 200\% \div 31\text{天} \times 30\text{天}$)。

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》第四十条、第四十七条、第四十八条、第八十七条、《中华人民共和国

劳动争议调解仲裁法》第五十条、《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、确认被申请人解除与申请人的劳动合同违法；

二、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关系赔偿金差额 456984 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 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日的未休年休假工资 8303.45 元、2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 30 日的未休年休假工资 5357.06 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。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：郭 曙 东

二〇二四年六月十七日

书 记 员：侯 君 杰