

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〕4358-4360号

申请人(4358号)：凌琦蕾，女，汉族，1996年3月15日出生，住址：江西省龙南市。

申请人(4359号)：高家珺，女，汉族，1995年9月18日出生，住址：广州市海珠区。

申请人(4360号)：林裕璇，女，汉族，1995年3月5日出生，住址：广东省汕头市。

被申请人：沃泰控股集团有限公司，住所：广东省广州市。

法定代表人：谢晓明。

申请人凌琦蕾、高家珺、林裕璇诉沃泰控股集团有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人凌琦蕾、高家珺、林裕璇参加了庭审。被申请人经依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

3位申请人诉称：先后入职被申请人处任法务主管，双方签订劳动合同，被申请人未及时发放2023年12月1日至2024年1月22日期间工资，3位申请人于2024年1月22日被迫解除劳动合同。

凌琦蕾的仲裁请求为：一、被申请人支付 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 22 日的工资 14827.24 元；二、被申请人支付解除劳动关系经济补偿金 40000 元；三、被申请人支付 2022 年 3 月 30 日至 2024 年 1 月 22 日应休未休年休假共 11 天的年休假工资 15172.41 元。

高家珺的仲裁请求为：一、被申请人支付 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 22 日的工资 14712.39 元；二、被申请人支付解除劳动关系经济补偿金 25000 元；三、被申请人支付 2022 年 9 月 1 日至 2024 年 1 月 22 日应休未休年休假共 10 天 6 小时工资 14896.55 元。

林裕璇的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 22 日的工资 13275.37 元；二、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 4500 元。

被申请人未到庭，也未答辩和提交证据。

本委审理查明：3 位申请人于 2024 年 1 月 23 日向本委申请劳动争议仲裁。3 位申请人主张，先后入职被申请人处任法务主管，入职时间分别为：凌琦蕾 2020 年 3 月 30 日、高家珺 2021 年 9 月 1 日、林裕璇 2023 年 8 月 8 日；3 人均与被申请人签订了书面劳动合同，工资构成及标准分别为：凌琦蕾基本工资 5000 元/月+补贴（2023 年 4 月前 3900 元/月，2023 年 4 月起 4700 元/月）+全勤 300 元/月、高家珺基本工资 5000 元/月+补贴（2023 年 2 月前 3700 元/月，2023

年2月起4700元/月)+全勤300元/月、林裕璇基本工5000元/月+补贴3700元/月+全勤300元/月；被申请人每月15日通过银行转账方式向3位申请人支付上个自然月工资，发工资有工资清单。因被申请人法定代表人已被采取刑事强制措施导致公司无法正常经营，2024年1月底开始办公场所关闭。3位申请人2023年11月30日之前的工资已足额支付，2023年12月只支付了部分工资，2024年1月的工资未支付。2023年12月已支付工资金额分别为：凌琦蕾2529.08元、高家珺2643.93元、林裕璇2345.32元。因被申请人未及时足额支付工资，3位申请人于2024年1月22日通过微信向被申请人行政总监发出被迫解除劳动合同通知，并将书面通知放至其办公室，3位申请人最后工作至2024年1月22日。申请人凌琦蕾、高家珺另主张，公司规定在公司满1年享受年休假5天，之后工作每增加1年，年休假多1天；申请人凌琦蕾2023年已休年休假4天，但根据公司关于年休假的规定，其工作满1年后才能享受年休假，所以2023年休的4天年休假是基于其2022年3月30日至2023年3月29日工作满1年后可享受的7天年休假中的4天，另2023年3月30日至2024年1月22日期间的年休假未休，所以截止离职，其未休年休假共计11天；申请人高家珺2023年已休年休假2天2小时，与凌琦蕾同样的原因，所以其2023年休的2天2小时年休假是基于其2022年9月1日至

2023年8月31日工作满1年后可享受的6天年休假中的2天2小时，另2023年9月1日至2024年1月22日期间的年休假未休，所以截止离职，其未休年休假共计10天6小时。

为证明其主张，3位申请人均提供证据：1.劳动合同；2.广东省社会保险个人参保证明；3.工资单；4.被迫解除劳动合同通知书；5.微信聊天记录；6.离职证明；7.OA系统截图，凌琦蕾、林裕璇提供证据：8.银行流水；9.打卡记录，凌琦蕾提供证据：10.收入纳税明细；11.员工手册。当庭提供证据1、6的原件予以核对。

以上事实，有3位申请人的陈述、有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为：根据《广东省工资支付条例》第四十八条及《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，因工资支付、工资标准、解除劳动关系、计算劳动者工作年限等发生的争议，用人单位应负举证责任。本案中，被申请人经依法通知后无正当理由拒不到庭，也未提供证据证明本案情形，对此本委视为其放弃相关举证和质证的权利，应承担举证不能的不利后果。3位申请人提交的劳动合同、广东省社会保险个人参保证明、工资单、离职证明、被迫解除劳动合同通知书、微信聊天记录、打卡记录、银行流水等证据与其

庭审主张的用工事实相互印证，故本委对3位申请人关于入职被申请人的时间、工资标准、工资支付情况、解除劳动关系情况、最后工作日的主张予以采信。

关于工资问题。无证据证明被申请人已向3位申请人足额支付其主张期间的工资，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条规定，3位申请人要求被申请人支付2023年12月1日至2024年1月22日期间的工资差额请求，符合法律规定，本委予以支持并核定为：凌琦蕾14827.24元（计算公式： $10000\text{元} + 10000\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 16\text{天} - 2529.08\text{元}$ ）、高家珺14712.39元（计算公式： $10000\text{元} + 10000\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 16\text{天} - 2643.93\text{元}$ ）、林裕璇13275.37元（计算公式： $9000\text{元} + 9000\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 16\text{天} - 2345.32\text{元}$ ）。

关于解除劳动合同经济补偿金问题。被申请人未及时足额支付3位申请人劳动报酬，3位申请人据此与被申请人解除劳动关系，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条规定，被申请人应向3位申请人支付解除劳动关系经济补偿金。关于3位申请人离职前12个月平均工资，本委根据3位申请人提交的工资单、收入纳税明细中应发工资数据及本委前述认定情况核算为：凌琦蕾9787.25元/月（2023年1月至2023年12月）、高家珺9867.1元/月（2023年1月至2023年12月）、林裕璇

8992.86 元/月 (2023 年 9 月至 2023 年 12 月)。根据 3 位申请人的工作年限,经核算,被申请人应向 3 位申请人支付解除劳动合同经济补偿金:凌琦蕾 39149 元 (计算公式:9787.25 元/月 \times 4 个月)、高家珺 24667.75 元 (计算公式:9867.1 元/月 \times 2.5 个月)、林裕璇 4496.43 元 (计算公式:8992.86 元/月 \times 0.5 个月)。

关于年休假工资问题。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。申请人凌琦蕾、高家珺于 2023 年 1 月 23 日向本委申请劳动争议仲裁,2 位申请人关于 2022 年的未休年休假工资的请求已超过一年的仲裁申请时效,本委依法不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十二条规定,职工连续工作满 12 个月以上的,享受带薪年休假;职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的,当年度年休假天数,按照在本单位剩余日历天数折算确定,折算后不足 1 整天的部分不享受年休假;用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足 1 整天的部分不支付未休年休假工资报酬。申请人凌琦蕾、高家珺入职被申请人后,其入职前后需处于连续工作状态满 12 个月后方可享受带薪年休假,自可享受年休假之日开始,当年度可享受

的年休假天数需按照在被申请人处工作的剩余日历天数折算确定。故申请人凌琦蕾、高家珺主张因公司规定员工工作满1年后才能享受年休假，所以2023年休的为上一年年休假，系对带薪年假法律规定的理解错误，本委不予采纳。2位申请人累计工作年限均不满10年，经折算，2023年1月1日至2024年1月22日期间可享受的法定带薪年假天数均为5天（计算公式： $5\text{天} + 22\text{天} \div 365\text{天} \times 5\text{天}$ ，不足1整天的部分不享受年休假），扣减2023年已休年休假，2位申请人剩余未休年休假：凌琦蕾1天、高家珺2天6小时。扣减已支付的正常工作时间工资，经核算被申请人应支付2位申请人未休年休假工资：凌琦蕾899.98元（计算公式： $9787.25\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 1\text{天} \times 200\%$ ）、高家珺2495.13元（计算公式： $9867.1\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 2\text{天} \times 200\% + 9867.1\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \div 8\text{小时/天} \times 6\text{小时} \times 200\%$ ）。无证据显示申、被双方已约定或被申请人处规章制度规定对于超出法定年休假标准的额外假期未休的按法定年休假标准支付工资，2位申请人要求被申请人支付超出法定年休假的未休年休假工资，无法律依据，本委不予支持。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、第三十六条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、《广东省工资支付条例》第四十八条、《企业职工带薪年假实施办法》第三条、第五条、第十二条、《中华人民共和国劳动争议调

解仲裁法》第二十七条、第三十六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、第五十条之规定，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）第四十四条之规定，仲裁裁决如下：

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2024年1月22日期间工资差额：凌琦蕾14827.24元、高家珺14712.39元、林裕璇13275.37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：凌琦蕾39149元、高家珺24667.75元、林裕璇4496.43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2024年1月22日期间未休年休假工资：凌琦蕾899.98元、高家珺2495.13元；

四、驳回3位申请人的其他仲裁请求。

本案申请人凌琦蕾的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。

本案申请人高家珺、林裕璇的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。

仲 裁 员：刘 亚 丽

二〇二四年三月十五日

书 记 员：樊 穗 文