

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〕4876号

申请人：耿华伟，男，汉族，1993年8月7日出生，住址：河南省平舆县。

委托代理人：李亚楠，女，广东凡天律师事务所律师。

被申请人：广东云企供应链管理有限公司，住所：广州市白云区。

法定代表人：尹新建，该单位执行董事。

委托代理人：刘超，男，广东经国律师事务所律师。

案由：劳动报酬、工作时间及休假、解除劳动合同。

申请人耿华伟诉被申请人广东云企供应链管理有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人委托代理人李亚楠，被申请人委托代理人刘超到庭参加了庭审。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2023年11月21日被扣除的304.09元工资以及2023年12月1日至2023年12月19日期间的工资3851.8元（4409.3元/月÷21.75×19天）；二、要求被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年12月19日未休年假工资1621.81元（4409.3元/月÷21.75

×4天×2倍);三、要求被申请人支付申请人被迫解除劳动合同的经济补偿金28660.45元(4409.3元/月×6.5个月)。

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:2017年6月24日。

二、工作岗位:平台主管。

三、劳动合同签订情况:申请人与被申请人有签订书面劳动合同。

四、工资标准:工资标准4800元/月,没有工资构成。

五、工资发放情况:被申请人每月以银行转账形式支付上月工资,发放工资没有工资清单,不需要签收,工资支付至2023年11月30日,申请人离职前12个月的平均工资为4040.67元/月。

六、工作时间:申请人每天工作8小时,每周日休息,每月休息4至5天。

七、考勤情况:上班通过系统打卡考勤,2023年12月1日至12月19日申请人正常出勤10天。

八、年休假情况:申请人每年可享受5天年休假,2023年未休过年休假。

九、社保缴纳情况:申请人在职期间没有缴纳社保。

十、离职时间:2023年12月19日。

十一、申请仲裁日期:2024年2月19日。

申、被双方存在争议事项及本委认定情况：

一、关于工资问题。申请人主张因其 2023 年 11 月 20 日晚上外出喝酒，被申请人扣除了申请人当天的工资及处罚扣除了 1.5 天工资合计 304.09 元，不清楚工资和罚款的具体分配金额。被申请人主张不确认扣除了申请人 304.09 元，扣除的金额并非为罚款，仅是按照其旷工扣除了申请人 1 天的工资且处罚扣除其 1.5 天的工资，共扣除其 2.5 天的工资。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条及《广东省工资支付条例》第四十八条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者工资；因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。其一，本案中，被申请人虽不确认扣除了申请人 304.09 元，但其作为用人单位，并未提交相应的工资台账，本委对其主张不予采信，认定被申请人扣除了申请人 2.5 天的工资 304.09 元，其中包括 1 天的旷工工资、1.5 天的处罚扣款工资。对于 1 天的旷工工资，申请人确实存在旷工的行为，被申请人以此为据予以扣除旷工 1 天的工资，并无不妥，对于申请人要求返还 1 天的旷工工资的仲裁请求，缺乏事实依据，本委不予支持。对于 1.5 天的处罚扣款工资，被申请人额外对申请人进行处罚，扣除其 1.5 天的工资缺乏法律依据，本委对此予以纠正，因此被申请人应支付申请人 2023 年 11 月 1.5 天的扣罚工资 182.45 元（计算公式：304.09 元 ÷ 2.5 天 × 1.5 天）。其二，对于 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 19 日的工资。按照申请人 4800 元/月的工资标准、

每月正常出勤 26 天予以核算，申请人在上述期间正常出勤 10 天，被申请人应支付申请人上述期间的工资 1846.15 元（计算公式： $4800 \text{ 元/月} \div 26 \text{ 天/月} \times 10 \text{ 天}$ ）。

二、关于年休假问题。本委认为，《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，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。本案中，申请人 2023 年度可享受年休假 5 天，2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 19 日期间可享受年休假 4 天（计算公式： $353 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，折算后不足 1 整天的部分不予支付）。被申请人已支付申请人正常工作时间工资，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十二条关于支付未休年休假工资报酬的规定，按照申请人 4800 元/月的工资标准核算，被申请人应支付上述期间未休年休假工资差额 1476.92 元（计算公式： $4800 \text{ 元/月} \div 26 \text{ 天/月} \times 4 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

三、关于解除劳动关系问题。申请人主张申请人在 2023 年 12 月 19 日通过微信发送被迫解除劳动合同通知书，提出被迫离职，理由为被申请人未依法缴纳社保，未及时足额支付劳动报酬，未支付年休假工资。被申请人主张 2023 年 12 月 19 日收到申请人邮寄的被迫解除劳动合同通知书，不认可申请人主张的离职原因，被申请人在职期间签订了劳动合同，鉴于申请人不要求购买社保，

被申请人每月向申请人支付了 500 元的社保补贴。本委认为，被申请人虽主张申请人签订了劳动合同，劳动合同约定申请人自愿向被申请人申请不购买社保的，被申请人每月向申请人工资内补偿 500 元，但被申请人并未提交证据证明申请人向被申请人提出了不购买社保的申请，也未提交工资台账证明申请人的工资总额中已包含 500 元社保补贴，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，因此本委对被申请人的主张不予采信，认定申请人以被申请人未为其缴纳社保提出解除劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿金。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，申请人 2017 年 6 月 24 日至 2023 年 12 月 19 日期间工作年限为 6 年 5 月余，按照申请人离职前 12 个月的平均工资 4040.67 元/月的工资标准核算，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金 26264.36 元（计算公式：4040.67 元/月 × 6.5 个月）。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、《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、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、《广东省工资支付条例》第四十八条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、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2023年11月被扣罚工资182.45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2023年12月1日至2023年12月19日的工资1846.15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19日期间未休年休假工资差额1476.92元；

四、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26264.36元；

五、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)

首席仲裁员：邱 野

仲 裁 员：吴 宇 翔

仲 裁 员：谈叶凤仙

二〇二四年四月十五日

书 记 员：李 惠 美