

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2025〕15号

申请人：李智芳，女，汉族，1994年7月12日出生，住址：江西省赣州市。

委托代理人：吴雷，男，广东丰信律师事务所律师。

委托代理人：李观敏，女，广东丰信律师事务所律师。

被申请人：广东迅维信息产业股份有限公司，住所：广州市天河区。

法定代表人：贺魁。

委托代理人：张晟，男，广东恒益律师事务所律师。

委托代理人：陈瑜，女，广东恒益律师事务所律师。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、工作时间及休假。

申请人李智芳诉被申请人广东迅维信息产业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，申请人李智芳、申请人委托代理人吴雷、被申请人委托代理人陈瑜到庭参加了庭审。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3月28日至2024年7月11日期间的延长工作时间加班费29102.93元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金55434.17

元；三、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 7 月 11 日期间未休年休假工资 10704.53 元；四、被申请人支付 2024 年十三薪年终奖补偿 6652.1 元(当庭明确该项仲裁请求为被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 7 月 11 日期间的十三薪 6652.1 元)。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2022 年 3 月 28 日。

二、工作岗位：人事。

三、劳动合同签订情况：双方签订一份劳动合同，期限自 2022 年 3 月 28 日至 2025 年 3 月 27 日。

四、工资支付情况：被申请人每月 15 日通过银行转账方式支付申请人上月工资，现已支付至 2024 年 7 月 11 日。

五、劳动关系解除情况：申请人离职时间及最后工作日均为 2024 年 7 月 11 日，系被申请人于该日直接当面向申请人送达《解除劳动合同通知书》解除双方劳动关系，该通知书载明于 7 月 9 日与申请人协商解除劳动关系。

六、社会保险情况：被申请人为申请人缴纳 2022 年 3 月至 2024 年 7 月期间的社会保险。

七、年休假情况：申请人自 2023 年 1 月 1 日起可享受年休假，其每年度应休 5 天年假，2024 年未休年休假；被申请人在 2024 年 7 月工资中一并支付了申请人未休年休假工资 2840.22 元。

八、申请仲裁日期：申请人于2024年10月22日通过粤省事向本委申请劳动仲裁，本委于2024年10月25日收到申请人邮寄的立案资料。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于延长工作时间加班费问题。

申请人主张，根据劳动合同约定，其每天工作8.5小时，每天超时工作0.5小时，故在本案请求延长工作时间加班费。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位可以根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。被申请人确定工资支付等事项，属于用人单位工资分配自主权范畴。即使申请人主张的工作时间制度情况属实，但其每月工资标准较为固定，且根据其庭审陈述，被申请人从未向其支付该部分加班费，其也未曾向被申请人提出过异议，可见其已实际了解并认可被申请人的工资发放标准和形式，其每月领取的工资已包含超时工作的加班工资。据此，申请人关于延长工作时间加班费的请求，因缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

三、关于十三薪问题。

申请人主张依据其提交的薪酬管理制度关于双薪的规定等请求2024年十三薪，但根据该制度第13.1.6条、第14.1条规定，双薪的发放需满足规定的前提条件，且于每年终了、春节前发放，申请人请求的2024年十三薪并未到发放时间，且申请人也未提交

有效证据证明已符合发放条件,故申请人关于 2024 年十三薪的请求,因缺乏事实依据,本委不予支持。

三、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。

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)》第四十四条规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。被申请人主张,其依据劳动合同法第四十条第(三)项的规定解除与申请人的劳动关系,但其并未提交有效证据证明本案符合该条规定情形,且其在《解除劳动合同通知书》中载明于 7 月 9 日与申请人协商解除劳动合同关系,与上述主张的依据明显不符,本委对其主张的解除依据不予认可,因被申请人也未提交有效证据证明双方协商一致解除劳动合同,故本委认定被申请人解除劳动合同依据不足,属违法解除劳动合同,根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条规定,被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金。根据申请人提交的工资条、收入纳税明细核算,申请人离职前 12 个月平均工资应为 10667.43 元/月。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条规定及申请人的工作年限核算,被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 53337.15 元(计算公式:10667.43 元/月 \times 2.5 个月 \times 2 倍)。

四、关于未休年休假工资问题。

申请人主张其 2023 年已休 1 天年假,被申请人确认申请人休

过 2023 年年休假，但表示不清楚申请人已休 2023 年年休假天数且未提交有效证据证明申请人已休 2023 年年休假情况，故本委采纳申请人的主张。被申请人主张，根据其相关规章制度规定，未休完的年休假不另作补偿，但该规定与《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定不符，本委不予认可，被申请人依法应支付申请人未休年休假工资。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定折算，被申请人应支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 7 月 11 日期间合计 6 天（计算公式： $5 \text{ 天} + 193 \text{ 天} \div 365 \text{ 天/年} \times 5 \text{ 天/年} - 1 \text{ 天}$ ，不足一整天的不予发放未休年休假待遇）未休年休假工资。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定核算，被申请人应支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 7 月 11 日期间未休年休假工资差额 3045.26 元（计算公式： $10667.43 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \times 6 \text{ 天} \times 200\% - 2840.22 \text{ 元}$ ）。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条、《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条、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，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）》第四十四条之规定，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违法解除劳动关系赔偿金 53337.15 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1月1日至2024年7月11日期间未休年休假工资差额3045.26元；

三、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：戴 晓 娟

二〇二四年十二月二十五日

书 记 员：曾 傲