

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2023〕1091号

申请人：黄宇敏，女，汉族，1992年10月4日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州盖车信息技术有限公司，住所：广州市海珠区黄埔村新港东路2478号之十三自编D2-6。

法定代表人：梁子行。

委托代理人：邓晟，男，北京市中伦文德（广州）律师事务所律师。

委托代理人：余琪灵，女，北京市中伦文德（广州）律师事务所实习人员。

申请人黄宇敏与被申请人广州盖车信息技术有限公司关于工资差额、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄宇敏和被申请人的委托代理人邓晟到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年1月13日向本委申请仲裁，提出如下仲

裁请求：一、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 28719.6 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的工资差额 20000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 6 月 20 日至 2023 年 1 月 1 日哺乳假工资 7558.62 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 4 日至 2023 年 1 月 3 日未休年休假工资 1655.17 元。

被申请人辩称：一、由于申请人不服从我单位管理与安排，并且在公司不断挑起事端，我单位与申请人解除劳动合同并非无故、非法解除。即使退一步讲，即使是非法解除，申请人要求赔偿的计算标准也有误，不应按其标准计算，申请人的月平均工资为 2756.58 元，即使应支付赔偿，总额也只为 13872.92 元。申请人自备产以来，经常请假，假期结束回我单位后，对岗位的合理性调整也未能正确面对，返岗后也不积极参与工作，未履行岗位职责，基于上述理由，我单位于 2022 年 6 月 24 日通知申请人自 2022 年 6 月 27 日起居家休息，返岗时间另行通知，但申请人收到通知后仍强行上下班，期间我单位并没有安排申请人任何工作，申请人也没有从事任何工作。申请人在返岗后，在 2022 年 10 月、11 月、12 月均与正常出勤天数不符，申请人引起我单位很多不必要的纠纷，阻碍我单位的正常运营，其行为严重违反了劳动合同第六条第五款，我单位与申请人解除劳动合同合法有据。二、申请人要求工资差额没有依据。申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的岗位为行政前台，

自 2022 年 6 月 27 日起被安排休息，工资按岗位基本工资为 2300 元/月，申请人自行上下班，没有从事任何工作，返岗后没有加班，不应支付固定加班工资，我单位已足额支付申请人在岗期间的工资。三、申请人强烈要求返回原岗位，但我单位无法满足，考虑到申请人仍在哺乳期，我单位便通知申请人自 2022 年 6 月 27 日起居家休息，申请人自行上下班，期间我单位并没有安排申请人任何工作，也没有对申请人有任何要求，哺乳时间其可自行安排，申请人要求哺乳假工资，无事实依据和法律依据。四、我单位已通知申请人自 2022 年 6 月 27 日起居家休息，应视为已安排申请人休年休假，申请人自行上下班，应视为其自行放弃年休假权利，申请人要求年休假工资没有任何依据，不应支持。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。经查，申请人曾于 2022 年 7 月 1 日提出仲裁申请，案号为穗海劳人仲案字〔2022〕3248 号，与本案为同一被申请人，在该案中，申请人提出要求被申请人继续执行双方签订的劳动合同，被申请人为申请人提供每天一小时的哺乳时间，被申请人恢复申请人原岗位，安排人事工作，要求被申请人支付申请人 2020 年 8 月 4 日至 2021 年 8 月 4 年假工资、2022 年 6 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日强制安排休息工资差额、2022 年 7 月 1 日至 7 月 31 日工资差额等仲裁请求，

在该审理过程中，双方对于申请人的入职时间为2020年8月4日、工资为6000元/月无异议，本委于2022年10月9日作出裁决，认定被申请人单方调整申请人的工作岗位、工资标准缺乏依据，被申请人在双方劳动关系存续期间安排申请人休息，并未经双方协商一致，加之安排申请人休息期间的工资待遇亦低于双方约定的工资标准，属于侵犯申请人合法权益的表现，并根据庭审查明情况，裁决被申请人按6000元的标准予以补发申请人6月、7月工资。被申请人对上述裁决不服，提起诉讼，海珠区人民法院于2023年3月10日作出民事判决书，案号为（2022）粤0105民初23454号，判决被申请人仍应按6000元的标准向申请人补发2022年7月的工资差额。在本案中，申请人主张被申请人按2300元的标准支付了2022年8月1日至2022年12月31日的工资，未足额支付，应当予以补发差额。被申请人则称其单位已安排申请人自6月27日起居家休息，没有要求申请人上班，其单位已按2300元的标准支付了申请人上述期间的工资，已足额支付申请人的工资。本委认为，根据仲裁裁决显示，本委已认定被申请人安排申请人居家休息，并按2300元的标准支付申请人工资的做法属于侵害申请人的权益，而民事判决书中并没有体现对该认定予以纠正的内容，故可以认定被申请人该做法不具有合理性及合法性，故被申请人仍按2300元的标准支付申请人的工资，缺乏依据，现无证据证明申请人与被申请人就工资标准有重新达成一致意见，故被申请人应按

双方约定的工资标准 6000 元/月支付申请人工资差额，即被申请人应支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的工资差额 18500 元 $[(6000 \text{ 元}-2300 \text{ 元}) \times 5 \text{ 个月}]$ 。

二、关于未休年休假工资问题。在穗海劳人仲案字〔2022〕3248 号案件中，本委已认定申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 8 月 4 日的未休年休假为 2 天，并裁决被申请人以 6000 元/月为标准计算支付申请人该期间未休年休假工资，双方没有就该项判项起诉，视为双方当事人已认可该仲裁裁决。申请人主张被申请人未安排其休 2022 年 8 月 4 日至 2023 年 1 月 3 日的年休假，应支付未休年休假的工资。被申请人则主张其单位没有安排申请人休年休假，但安排了申请人居家休息，只系申请人自行返岗，其单位不应再安排年休假。双方确认申请人在 2022 年 8 月 4 日至 2023 年 1 月 3 日有回被申请人处上班。本委认为，如前所述，本委已认定被申请人单方面安排申请人居家休息的做法不合理，现被申请人未安排申请人休年休假，故根据《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 2022 年 8 月 5 日至 2022 年 12 月 31 日未休年休假的工资 1655.17 元 $[6000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (5 \text{ 天}-2 \text{ 天}) \times 200\%]$ 。申请人 2022 年 8 月 4 日的未休年休假已于穗海劳人仲案字〔2022〕3248 号案件处理完毕，故申请人再行要求被申请人支付该天未休年休假工资，缺乏依据，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，经折算，

申请人在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 3 日不享有带薪年假（ $3 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} = 0.04 \text{ 天}$ ，不足一整天部分不予计算），故申请人要求被申请人支付该期间未休年休假工资的请求，本委不予支持。

三、关于赔偿金问题。经查，被申请人于 2023 年 1 月 3 日向申请人发出《劳动关系终止通知书》，以申请人自生育返回公司上班以来，仍然未能正确面对所调整的岗位，只是在混时间混工资，并且一直在公司挑三坏四，在公司制造矛盾与引起公司很多不必要的纠纷为由提出于 2023 年 1 月 3 日解除劳动关系。申请人主张被申请人属于违法解除，应按其月平均工资 5743.92 元支付赔偿金。被申请人则主张其单位为合法解除，认为申请人的月平均工资为 2756.58 元。另查，（2022）粤 0105 民初 23454 号民事判决书已认定申请人与被申请人于 2023 年 1 月 3 日终止劳动关系。本委认为，由上文可知，本委已认定被申请人对申请人所作的调整岗位属于不合理调岗，故被申请人再以申请人不接受调岗为由与申请人终止劳动关系，理由不能成立。被申请人没有实质性的证据证明申请人存在终止通知书中载明的其他行为，被申请人应承担举证不能的不利后果。又被申请人在申请人离职前按 2300 元的标准支付申请人的工资，该标准低于双方约定的实际工资标准，故被申请人以此为基数计算申请人的月平均工资，明显不合理，故本委对被申请人主张的月平均工资不予采纳。现申请人主张的平均工资数额与双

方约定的月工资标准相当，具有合理性，故本委采纳申请人主张的平均工资。综上，被申请人现有证据不能充分证明其单位与申请人终止劳动关系的情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形之一，被申请人属于违法解除，根据《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，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 28719.6 元（5743.92 元×2.5 个月×2 倍）。

四、关于哺乳假工资问题。申请人主张被申请人没有安排其休哺乳假，其曾向被申请人咨询休假安排，被申请人亦没有回复。被申请人则主张其单位已安排申请人居家休息，无需再安排哺乳假。另查，穗海劳人仲案字〔2022〕3248 号仲裁裁决书已认定被申请人应安排申请人每天一小时的哺乳假。本委认为，仲裁裁决书已认定申请人可以享有每天一小时的哺乳假，申请人可以在其工作时间内结合自身工作情况合理安排该假期，现申请人没有证据证明在其提出休假申请时被申请人予以拒绝，或被申请人强行为申请人安排工作致使申请人无法休该假期，故本委对申请人在本案要求被申请人支付哺乳假工资的请求不予支持。

裁决结果

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》第三十九条、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》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第九条、第十条、第十一条、第十二条，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，本委裁决如下：

一、在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8月1日至2022年12月31日的工资差额18500元；

二、在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8月5日至2022年12月31日未休年休假的工资1655.17元；

三、在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合同的赔偿金28719.6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，当事人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年四月六日

书 记 员 杜卓霖