

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〔2022〕3993号

申请人：陈爽心，女，汉族，1995年9月13日出生，住址：广东省陆丰市。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

被申请人：广州谙枚工艺品有限公司，住所：广州市海珠区晖悦三街10号1905房。

法定代表人：林曼丹。

申请人陈爽心与被申请人广州谙枚工艺品有限公司关于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。申请人陈爽心及其委托代理人陈玉玲和被申请人的法定代表人林曼丹到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年8月26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2022年5月1日至6月30日的工资1345.45元、2022年8月1日至8月4日的工资1287.36元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金8000

元；三、被申请人支付申请人代通知金 8000 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 5 月 5 日至 2022 年 8 月 4 日的未休年休假工资 735.63 元。

被申请人辩称：关于工资，申请人 2022 年 8 月 4 日没有出勤，只需要支付 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 3 日的工资 965.54 元；2022 年 5 月 1 日至 6 月 30 日工资已经发放完毕；关于赔偿金，经协商的赔偿金数额为 3333.33 元；关于代通知金，我单位无法赔偿；关于未休年假工资，申请人与我单位的劳动关系没满一年，申请人不享有年休假。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 5 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日的工资问题。经查，双方确认如下事实：申请人于 2022 年 5 月 5 日入职被申请人，任职财务会计，劳动合同约定申请人实行标准工时制，申请人试用期工资为 6000 元/月，试用期 2 个月，2022 年 7 月 5 日转正后工资为 8000 元/月加项目绩效奖励，被申请人已支付申请人 5 月工资 5454.55 元、6 月工资 4606.36 元；申请人 2022 年 7 月的应发工资为 6545.45 元。申请人主张法律规定试用期工资不得低于转正工资的 80%，现申请人试用期的工资低于该标准，被申请人应按 400 元/月的标准，补发 2022 年 5 月、6 月的工资差额，另外，申请人在 2022 年 5 月份的全部工作日均出勤，被申请人应支付申请人 2022 年 5 月份全勤工资，被申

请人还应补发 2022 年 5 月份多扣的工资 545.45 元。被申请人则主张其单位已支付完毕申请人 2022 年 5 月、6 月的工资。另查，申请人提交经被申请人确认的工资单显示被申请人按 6000 元的标准计发申请人 2022 年 5 月、6 月的工资，其中申请人在 2022 年 6 月份请事假 5 天，迟到 1 次，扣迟到缺勤工资 30 元。本委认为，用人单位对劳动者承担工资支付责任的首要前提为双方已建立劳动关系。本案申请人于 2022 年 5 月 5 日才入职被申请人，故其要求被申请人支付其 2022 年 5 月 1 日至 2022 年 5 月 4 日工资的请求，缺乏事实依据，本委对申请人该部分请求不予支持。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十条的规定，劳动者试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或劳动合同约定工资的 80%。现申请人试用期的工资明显低于其转正后工资的 80%（8000 元×80%=6400 元），因此，被申请人应当以 6400 元为标准补发申请人 2022 年 5 月、6 月的工资差额。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《广东省工资支付条例》第二十五条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年 5 月 5 日至 2022 年 6 月 30 日工资差额 428.63 元[（6400 元÷21.75 天×19 天-5454.55 元）+（6400 元-6400 元÷21.75 天×5 天-30 元-4606.36 元）]。

二、关于 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 4 日工资问题。申请人主张其在 2022 年 8 月 3 日下午下班时间收到被申请人单方面发出的《解除劳动合同通知书》，没有任何协商余地，其拒

绝在通知书上签名，于 2022 年 8 月 4 日出勤半天回被申请人处交接了全部材料，被申请人应支付其 2022 年 8 月 1 日至 8 月 4 日的工资。申请人举证了《解除劳动合同通知书》，该通知书的主要内容为被申请人因经营状况、未来的战略计划和业务发生重大变化和调整，经董事会决策进行裁员，通知申请人于 2022 年 8 月 3 日办理相关手续，申请人的工资结算至 2022 年 8 月 3 日，赔偿金 3333.33 元及工资 1090.91 元将于 2022 年 8 月 10 日发放。被申请人对申请人举证的通知书予以确认，但主张申请人在 2022 年 8 月 3 日已办理好离职和交接手续，申请人在 8 月 4 日只是回单位收拾个人物品，并没有实际工作，其单位只需支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 3 日的工资。另查，被申请人提交的考勤记录显示申请人 8 月份打卡 4 天，出勤 4 天。本委认为，首先，申请人确认在 2022 年 8 月 3 日收到解除劳动合同通知书，此时被申请人解除劳动合同的意思表示到达申请人，被申请人行使的劳动合同解除权发生法律效力，故本委确认申请人与被申请人在 2022 年 8 月 3 日解除劳动合同。其次，提供劳动或接受用人单位安排系劳动者获取劳动报酬的基础。本案中，考勤记录虽然显示申请人打卡出勤 4 天，但申请人无证据证明其在 2022 年 8 月 4 日有为被申请人提供实质性劳动或其系应被申请人要求而打卡考勤，故本委对申请人要求被申请人支付其 2022 年 8 月 4 日工资的请求不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支

付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 3 日的工资 1103.45 元（8000 元 ÷ 21.75 天 × 3 天）。

三、关于赔偿金及代通知金问题。申请人主张被申请人违法解除劳动合同。被申请人则主张因公司申请破产进行裁员。被申请人当庭表示其单位没有工会，没有将裁员方案提前 30 天告知全体员工，也没有将裁员方案报告劳动行政部门，其单位目前正在走清算程序。本委认为，《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条对于裁减人员程序有明确规定。本案被申请人以裁员为理由与申请人解除劳动合同，但按被申请人当庭自述，其单位明显没有遵循上述法律规定履行裁减人员手续，故其单位关于裁员的主张并不符合上述法律规定，因此，被申请人的解除理由不成立，属于违法解除劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、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 5722.1 元 [（6400 元 - 6400 元 ÷ 21.75 天 × 5 天 - 30 元 + 6545.45 元） ÷ 2 个月 × 0.5 个月 × 2 倍]。双方解除劳动合同的情形并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，申请人要求被申请人支付其代通知金的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

四、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每年应休年休假为 5 天，其本案要求按 2 天计算未休年休假工资。被申请人则主张申请人未在其单位工作满一年，不享有年休假。另查，申请人称其入职被申请人前的上一份工作的离职时间为 2022

年2月份。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，职工享受带薪年休假的前提为连续工作满12个月以上。由查明可知，申请人并不满足已连续工作满12个月的条件，故其并不满足前述规定可享受带薪年休假的前提，其在本案中要求被申请人支付其未休年休假工资的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

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》第二十条、第四十条、第四十一条、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》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条，《广东省工资支付条例》第二十五条之规定，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5月5日至2022年6月30日工资差额428.63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1日至2022年8月3日的工资1103.45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5722.1元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁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。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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二二年十月十二日

书 记 员 林婉婷