

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2022〕3995-1 号

申请人：马伟铭，男，汉族，1993 年 7 月 22 日出生，住址：广东省台山市。

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。

申请人马伟铭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。申请人马伟铭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 8 月 1 日至 2022 年 8 月 3 日的工资 896.55 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系的赔偿金 6500 元；三、被申请人支付申请人代通知金

6500 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 4 月 11 日至 2022 年 8 月 3 日未休年休假工资 1195.4 元。申请人本案共提出 5 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：关于工资，我单位已发放，已提交证据证明；关于赔偿金，我单位已发放 2925 元的赔偿金，其余部分无法赔偿；关于代通知金，我单位拒绝赔偿；关于未休年假工资，申请人与我单位的劳动关系没满一年，故申请人不享有未休年休假。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，双方确认如下事实：申请人于 2022 年 4 月 11 日入职被申请人，任职采购，试用期工资为 5200 元/月，试用期为 2 个月，2022 年 6 月 11 日转正后的工资为 6500 元+项目绩效奖励，双方签订了为期 3 年的劳动合同，劳动合同中约定申请人实行标准工时工作制；被申请人已支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 3 日工资 886.36 元。申请人主张被申请人未足额 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 3 日工资，存在差额 10.19 元。被申请人主张已足额支付申请人的工资。本委认为，结合双方实行的工时制度、工资标准，经本委计算，申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 3 日的工资应为 896.55 元（6500 元÷21.75 天×3 天）。对比被申请人已支付的数额，被申请人确实存在差额未支付，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日的工资差额10.19元（896.55元-886.36元）。

二、关于赔偿金及代通知金问题。申请人主张被申请人在2022年8月3日下午下班时间无故单方面向申请人发出《解除劳动合同通知书》，没有任何协商余地，申请人拒绝在通知书上签名，8月4日办理了工作交接。申请人举证了《解除劳动合同通知书》，该通知书载明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2925元及工资886.36元将于2022年8月10日发放。被申请人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。另查，申请人提交经被申请人确认的工资单显示申请人2022年4月、6月、7月的应发工资分别为3787.818元、6027.27元、6924.72元；双方确认被申请人已支付申请人2022年5月工资5200元，被申请人没有为申请人缴纳该月社会保险费；被申请人已支付申请人赔偿金2925元。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，而按被申请人自述，其单位明显没有遵循上述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。结合被申请人已支付的赔偿金，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，被申请人还应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金差额 3125.66 元 $[(5200 \text{ 元} + 6027.27 \text{ 元} + 6924.72 \text{ 元}) \div 3 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍} - 2925 \text{ 元}]$ 。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。

三、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 1.5 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 2021 年 5 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。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2022〕3995-2 号仲裁裁决书。

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8月3日的工资差额10.19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违法解除劳动合同的赔偿金差额3125.66元;

三、驳回申请人关于要求被申请人支付其2022年4月11日至2022年8月3日未休年休假工资及代通知金的仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二二年十月十二日

书 记 员 林婉婷