

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〕2203号

申请人：陈鑫燕，女，汉族，1991年4月19日出生，住址：广东省潮州市。

委托代理人：梁树权，男，广东博敦律师事务所律师。

委托代理人：梁延烁，男，广东博敦律师事务所律师。

被申请人：广州卓健医学科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1024号1026号1028号701房自编之七。

法定代表人：林玲，该单位总经理。

委托代理人：蒋容波，男，广东强邦律师事务所律师。

委托代理人：叶玉环，女，广东强邦律师事务所律师。

申请人陈鑫燕与被申请人广州卓健医学科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人梁树权和被申请人的委托代理人蒋容波到庭参加诉讼。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3月27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30487.8元；二、被申请人支付申请人2023年2月1日至2023年3月10日工资差额5231.94元；三、被申请人支付申请人2022年未休年休假工资3793元；四、被申请人支付申请人2023年3月11日至2023年3月27日孕期工资623.33元。

被申请人辩称：一、申请人于2020年4月28日入职我单位，任职客服，于2023年3月10日离职，我单位于2023年3月13日一次性支付了申请人工资，不存在欠发工资情形。二、我单位因决议解散，与申请人解除劳动合同并不属于违法解除劳动关系之情形，故申请人主张赔偿金无依据。三、申请人2022年在岗期间未提出过休年休假申请，属于申请人对年假权益的放弃，且2022年期间，因疫情严重，我单位多次封控，申请人在此期间并未正常在岗，且从2023年1月19日至2023年2月1日为2023年春节放假，远超过法定节假日的时间，其中多休的假期足以抵扣5天年休假，申请人已享受年休假，其再提出2022年未休年休假的主张，没有事实依据及法律依据，我单位无需对此进行任何补偿或支付带薪年休假的工资。四、我单位因亏损严重，无法继续经营，按法律规定解散公司，与申请人合法终止劳动合同，申请人已于2023年3月10日办理离职手续，此后申请人再无上班，因此申请人主张此后的孕期工资无事实依据及法律依据，应当予以驳回。

## 本委查明事实及认定情况

一、关于2023年2月1日至2023年3月10日工资差额问题。经查，申请人于2020年4月29日入职被申请人，任职客服，双方签订了书面劳动合同，申请人的月工资从2021年6月1日起调整为5500元，申请人实行大小周工作制，每天工作8小时，申请人最后工作至2023年3月10日离职，申请人在2023年2月出勤21天、2023年3月出勤8天，被申请人已支付申请人2023年2月工资4764.88元、2023年3月工资1760元，申请人2023年2月社会保险个人缴费为485.12元，2023年3月未缴社会保险费。申请人主张被申请人未足额支付2023年2月、3月的工资，被申请人则主张已足额支付。本委认为，根据申请人工资标准、工时制度、出勤天数等予以核算，申请人2023年2月1日至2023年2月28日的工资应为4213.91元 $[5500元 \div (21.75天 + 2天 \times 200\%) \times (20天 + 1天 \times 200\%) - 485.12元]$ ，申请人2023年3月1日至2023年3月10日的工资应为1708.74元 $[5500元 \div (21.75天 + 2天 \times 200\%) \times 8天]$ 。对比已支付的工资数额，被申请人已足额支付了申请人上述期间的工资，申请人主张工资差额缺乏事实依据，本委对申请人该项请求不予支持。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人以受外部环境影响，公司生产经营困难，组织架构调整，双方劳动合同无法继续履行为由与申请人解除劳动合同。申请人主张被申请人违法解除

双方之间劳动合同。被申请人则主张其单位为合法解除。被申请人举证了利润表、股东会决议、注销备案/公告（国家企业信用信息公示系统截图），前述证据显示被申请人在2020年至2022年均为亏损状态，被申请人以决议解散为由申请注销，清算组备案日期为2023年3月14日。申请人对利润表、股东会决议不予确认，称该些证据为被申请人单方制作，与本案无关，对注销备案/公告的真实性予以确认，但称与本案无关。另查，被申请人已支付申请人2022年3月至2022年6月工资分别为4993.22元/月、2022年7月至2022年11月工资为4984.08元/月、2022年12月工资为5022.18元、2023年1月工资为5014.88元。申请人主张以实发工资予以计算其月平均工资。本委认为，被申请人举证有利润表、股东会决议及注销备案/公告予以证明其单位的解除决定，其中注销备案/公告信息来源于国家企业信用信息公示系统，申请人无证据推翻或反驳被申请人的证据，故本委采纳被申请人的举证，现被申请人的解除理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定的情形，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，被申请人应支付申请人终止劳动合同的经济补偿。申请人虽在本案中要求被申请人支付其赔偿金，但赔偿金与经济补偿同属于解除劳动合同的补偿范畴，为减少当事人诉累，被申请人无需支付申请人赔偿金，但应支付申请人经济补偿。综上，被申请人应支付申请人终止劳动合同的经济补偿14923.81元[（4993.22元/月×

4个月+4984.08元/月×5个月+5022.18元+5014.88元+4764.88元)÷12个月×3个月]。

三、关于2023年3月11日至2023年3月27日孕期工资问题。申请人主张被申请人在其孕期期间将其辞退，应向其支付孕期工资。被申请人则主张申请人在2023年3月10日后未再为其单位提供劳动，申请人要求此后的工资无依据。另查，申请人自述其于2023年4月28日生育一孩。本委认为，双方劳动合同系因被申请人原因而终止，在此情况下，致使申请人不能正常享受孕期待遇，被申请人应支付申请人孕期的工资损失。申请人月工资的20%（5500元×20%=1100元）低于同期广州市最低工资标准2300元/月，故被申请人应以广州市最低工资标准为标准支付申请人2023年3月11日至2023年3月27日孕期的工资损失1265元（2300元/月×0.55个月）。现申请人仅要求被申请人支付其623.33元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

四、关于2022年未休年休假工资问题。申请人主张其每年应年休假为5天，其在2022年没有休年休假。被申请人主张2022年受疫情影响其单位多次被封控，申请人未能正常在岗，且2023年1月19日至2023年2月1日期间春节放假长达14天，远超法定节假日时间，多出部分足以抵扣申请人应休年休假，申请人已享受完2022年的年休假。本委认为，被申请人虽称申请人在春节假期或防疫封控期间系安排申请人休年休假，

但被申请人没有证据证明其单位有告知申请人该些休假属于其单位统筹安排的年休假或双方有达成此方面的约定，故本委对被申请人的主张不予采纳。本案未有充分有效之证据证明被申请人已安排申请人休 2022 年的年休假，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 年未休年休假的工资 1931.88 元[（4993.22 元/月 × 4 个月+4984.08 元/月 × 5 个月+5022.18 元+5014.88 元+4764.88 元） ÷ 12 个月 ÷（21.75 天+2 天 × 200%） × 5 天 × 200%]。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条、第四十六条，《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》第十条、第十一条之规定，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终止劳动合同的经济补偿 14923.81 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 2023 年 3 月 11 日至 2023 年 3 月 27 日孕期的工资损失 623.33 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 2022 年未休年休假的工资 1931.88 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

二〇二三年五月二十二日

书 记 员 王嘉南