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〕4539号

申请人：张少芬，女，汉族，1983年11月3日出生，住址：广州市番禺区。

被申请人：广州市尚然装饰有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1000号601铺（部位：自编6029）。

法定代表人：曾芷君，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：刘浩基，男，广东格林律师事务所律师。

委托代理人：赵子涵，男，广东格林律师事务所律师。

申请人张少芬与被申请人广州市尚然装饰有限公司关于工资、赔偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张少芬和被申请人的委托代理人刘浩基、赵子涵到庭参加庭审。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9月1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2023年8月1日至2023年9月1日的工资6230.02元；二、被申请人支付申请人解除劳动

合同的赔偿金 260060.4 元。

被申请人辩称：不同意申请人的全部仲裁请求，理由如下：
一、申请人认为我单位单方面违法解除劳动合同，要求赔偿金理由不成立，我单位与申请人的劳动合同是因我单位决定提前解散而终止的，并非违法解除，我单位已根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第（五）项、第四十六条第（六）项的规定向申请人支付了经济补偿金 98386.5 元。2023 年 7 月，由于我单位业务经营等原因，经股东会决议解散公司，我单位于 2023 年 7 月 26 日与申请人商谈，向申请人表示因我单位决定提前解散，建议申请人可以转入另一家公司继续工作，延续工龄，但申请人表示不同意。根据国家企业信用信息公示系统显示，我单位已于 2023 年 9 月 6 日成立清算组，2023 年 9 月 15 日进行清算组备案，同时也于 2023 年 9 月 6 日在信息时报上刊登清算公告。我单位已提前一个月告知申请人股东会决议终止经营提前解散一事，并建议申请人转入另一家公司工作，工龄延续，已做好安置员工的方案，因申请人不同意而未落实。我单位进行了成立清算组等清算程序工作。综上，我单位已履行了通知义务，并依法支付了申请人的劳动报酬、经济补偿，不论从实体上还是程序上，我单位属于合法终止与申请人的劳动合同，并非违法解除。
二、我单位认为申请人领取的 2022 年项目奖励 10000 元不应计入经济补偿计算基数中，我单位与申请人签订的劳动合同没有约定奖金项目，也未就奖金的发放标

准、成就条件、时间等进行约定，申请人也没有提供对应证据证明奖金标准与工资标准存在关联。在双方履行过程中，我单位发放的奖金数额是不固定的，奖金本身属于用人单位在工资之外，额外发放给员工的一种带有激励性机制的奖励，对于奖金的发放，我单位可以根据经营状况、员工表现、员工综合情况等决定是否发放以及如何发放，这属于用人单位用工自主权范畴，并非法定义务。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，之所以将劳动者在劳动合同解除或终止前12个月这一较长时间段的平均工资作为月工资，旨在规定认定工资标准的常态性、客观性和公正性，将与劳动者工作量、工作效果无直接关联的非常态的较高额度的奖金计入工资标准，不符合立法本意，我单位认为每年发放的奖金数额不固定的，只是根据员工的表现、综合情况决定是否发放，不应计入经济补偿计算基数。三、我单位认为申请人每月的餐补不应计入经济补偿计算基数，餐补不属于工资组成部分而是福利。首先，我单位每月发放给申请人的餐补数额不固定，需根据出勤情况进行确定，从申请人提供的工资表也可以明确显示餐补属于福利，故该餐补不应计算至申请人的月平均工资中。四、我单位与申请人于2022年11月20日签订的补充协议已明确约定1000元为费用补贴，此部分需自行用发票报销，我单位向申请人支付费用补贴的银行转账凭证也注明用途为“报销”。根据《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》第四条关于工

资总额不包括的项目范围第（一）项的规定，我认为申请人该 1000 元费用补贴属于职工福利，不应计入工资总额。五、我单位已于 2023 年 9 月 5 日转账支付申请人工资 4871.4 元及费用补贴报销 1100 元，已全额支付了申请人 8 月份工资及费用补贴，不存在欠付的情况。我单位已通过微信方式向申请人送达了《解除劳动合同通知》，明确表示我单位与申请人的劳动合同于 2023 年 8 月 31 日终止，申请人要求我单位支付 2023 年 9 月 1 日的工资没有事实依据。综上，申请人的仲裁请求没有事实依据和法律依据，应当驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2008 年 10 月 20 日入职被申请人，任职行政出纳，申请人每天工作 7.5 小时、每周工作 5 天，申请人与被申请人于 2022 年 11 月 20 日签订了《劳动合同补充协议》，约定申请人的月薪为 7800 元/月，由三部分构成，其中 3000 元为基本工资、3800 元为浮动提成、1000 元为费用补贴，费用补贴按月自行用发票报销；申请人于 2023 年 8 月 31 日收到被申请人发出的《解除劳动合同通知》，该通知的主要内容是被申请人因公司解散而无法继续履行双方之间的劳动合同，决定于 2023 年 8 月 31 日与申请人解除劳动合同，2023 年 8 月 31 日为申请人的最后工作日，被申请人支付申请人经济补偿 98386.5 元、8 月工资 4871.4 元。另查，申请人确

认被申请人已足额支付其 2023 年 8 月份的工资。申请人主张被申请人于 2023 年 8 月 31 日单方面发出解除通知，其于 2023 年 9 月 1 日仍有打卡上班，但下班就无法打卡，其在当天正常上下班，办理工作交接，被申请人应支付其 2023 年 9 月 1 日的工资。被申请人主张双方劳动关系已于 2023 年 8 月 31 日解除，即使申请人在 2023 年 9 月 1 日有回其单位，但此行为已不属于正常的上班工作，不应支付工资。本委认为，申请人于 2023 年 8 月 31 日收到被申请人发出的解除通知，即表明被申请人行使的劳动合同解除权于当天生效，申请人与被申请人的劳动合同于 2023 年 8 月 31 日解除。申请人虽主张其在 2023 年 9 月 1 日有正常上班，但其未提供任何证据证明其工作情况，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人应承担举证不能的不利后果。另外，即使申请人在 2023 年 9 月 1 日回到被申请人处办理工作交接手续，亦只系其履行解除劳动合同后的义务，与正常上班提供劳动存在区别，故申请人要求被申请人支付 2023 年 9 月 1 日工资的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。申请人已确认被申请人足额支付了 2023 年 8 月份的工资，故本委对申请人要求被申请人支付其 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日工资的请求不予支持。

二、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人违法解除劳动合同，根据其工资构成，被申请人应以工资 7800 元+餐补+2022 年奖金 10000 元为基数计算其赔偿金。被申请人则主张其单位

因提前解散而与申请人终止劳动合同，属于合法终止，申请人的月工资为 6800 元，额外的 1000 元、餐补、奖金分别属于费用补贴、员工福利及不固定的奖励，不应计算至经济补偿中。另查，申请人与被申请人分别举证了 2022 年 7 月至 2023 年 6 月的工资明细表，该两份表格载明的出勤工资及第二部分工资内容一致，数额合计分别为 69440.01 元、9269.19 元；申请人举证的明细表还载明 2022 年 7 月至 2023 年 6 月餐补合计为 3315 元、第三部分工资合计为 12000 元及 2022 年奖金为 10000 元，被申请人对已发放的餐补、奖金数额无异议。再查，根据国家企业信用信息公示系统显示，被申请人于 2023 年 9 月 6 日成立清算，注销原因为决议解散。本委认为，由上文可知，申请人与被申请人通过签订补充协议的方式明确约定申请人的月工资总额为 7800 元，虽然当中分列为基本工资、浮动提成、费用补贴，但此仅系被申请人对申请人工资项目的设置及支付条件的设定，并不影响该些部分属于申请人工资组成的事实认定，故此，本委对被申请人关于费用补贴 1000 元不属于申请人工资组成部分的主张不予采纳。又，根据《广东省工资支付条例》第六十二条的规定，补贴、奖金均属于劳动者的工资部分，故被申请人主张餐补、奖金不属于申请人工资组成部分的主张，本委不予采纳。据查明，被申请人以公司决议解散为由与申请人终止劳动合同，而根据国家企业信用信息公示系统显示，被申请人确已进行清算并且以决议解散为由登记注销备案，由此可

以证明被申请人的终止理由具有客观真实性，被申请人的终止理由符合《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终止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。根据双方当事人现提供的工资明细数据，经本委核算，被申请人应支付申请人终止劳动合同的经济补偿 123780.25 元 [(69440.01 元 + 9269.19 元 + 3315 元 + 12000 元 + 10000 元 ÷ 12 个月 × 6 个月) ÷ 12 个月 × 15 个月]。比对被申请人已支付的经济补偿数额，被申请人还应支付申请人终止劳动合同的经济补偿差额 25393.75 元 (123780.25 元 - 98386.5 元)。

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、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第六十二条之规定，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差额 25393.75 元；

二、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

二〇二三年十月二十四日

书 记 员 曾显婷