

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〕4540 号

申请人：周颖仪，女，汉族，1988 年 9 月 9 日出生，住址：广州市白云区。

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。

申请人周颖仪与被申请人广州市尚然装饰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。申请人周颖仪和被申请人的委托代理人刘浩基、赵子涵到庭参加诉讼。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 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解除劳动合同的赔偿金 102483.4 元；二、被申请人支付申请人 2023 年未休年休假工资 2917.24

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、我单位与申请人之间的劳动合同系因提前解散而终止，并非违法终止，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 44729.23 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，并非违法终止。

二、我单位认为申请人领取的 2022 年项目奖励 4500 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、申请人要求 2023 年未休年休假工资的请求无事实依据及法律依据，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，我单位认为我单位已于 2023 年 7 月提前告知申请人即将解散一事，2023 年 8 月整月属于工作交接、拟解散清算的过渡期，此情况下申请人仍未向我单位申请年休假是其本人原因，而非我单位不安排或不允许申请人

休年休假，故我单位无需支付申请人未休年休假工资。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、关于未休年休假工资问题。经查，申请人于2013年9月10日入职被申请人，任职出纳，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44729.23元、8月工资3971.74元；双方确认申请人2023年全年应休年休假为10天，申请人在2023年已休年休假5.5天。申请人主张被申请人单方发出解除通知，其在2023年9月1日仍有上班，双方劳动合同应于2023年9月1日终止，其离职时仍有4.5天年休假未休，被申请人应支付未休年休假的工资。被申请人则主张双方劳动合同已于2023年8月31日终止，2023年8月属于清算过渡期，申请人未申请休年休假，属于其自身原因，其单位无需支付未休年休假工资。另查，申请人与被申请人分别提供了2022年7月至2023年6月的工资明细表，其中出勤工资栏载明的内容一致，数额分别为4397.47元、4700元、4419.08元、4425.56元、4570.34元、3835.63元、4574.67元、4639.49

元、4674.07 元、4457.98 元、4280.78 元、4700 元（合计为 53675.07 元）；申请人举证的明细表还载明 2022 年 7 月至 2023 年 6 月餐补数额分别为 292.5 元、315 元、315 元、277.5 元、247.5 元、180 元、202.5 元、277.5 元、345 元、277.5 元、270 元、315 元（合计为 3315 元）及 2022 年度奖金 4500 元，被申请人对已发放的餐补、奖金数额无异议，但主张该餐补、奖金属于员工福利、不固定的奖励，不属于工资组成部分，不应计入经济补偿。本委认为，第一，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 日终止。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，故本委对申请人关于双方劳动合同于 2023 年 9 月 1 日终止的主张不予采纳。第二，根据《广东省工资支付条例》第六十二条的规定，补贴、奖金均属于劳动者工资组成部分，故被申请人关于餐补及奖金不属于申请人工资组成部分的主张，本委不予采纳。第三，双方当事人对于申请人 2023 年全年应休年休假的天数及 2023 年已休年休假天数无异议，本委对此予以采纳，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，

申请人 2023 年的带薪年假应为 6 天 ($243 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 10 \text{ 天}$ ，不足整天部分不予计算)，比对申请人已休的年休假天数，申请人 2023 年尚余 0.5 天年休假未休。综上，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 2023 年未休年休假工资 226.97 元 [$(53675.07 \text{ 元} + 3315 \text{ 元} + 4500 \text{ 元} \div 12 \text{ 个月} \times 6 \text{ 个月}) \div 12 \text{ 个月} \div 21.75 \text{ 天} \times (6 \text{ 天} - 5.5 \text{ 天}) \times 200\%$]。

二、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人属于违法解除，应支付赔偿金。被申请人则主张其单位决议解散而终止与申请人之间的劳动合同，其单位已支付申请人经济补偿，无需支付赔偿金。本委认为，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 49366.73 元 [$(53675.07 \text{ 元}$

+3315 元+4500 元 $\div$ 12 个月 $\times$ 6 个月) $\div$ 12 个月 $\times$ 10 个月]。对比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 4637.5 元（49366.73 元-44729.23 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，《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、第十二条，《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 2023 年未休年休假工资 226.97 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终止劳动合同的经济补偿差额 4637.5 元。

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