

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〕3979 号

申请人：陈家庆，男，汉族，1998 年 10 月 8 日出生，住址：广东省徐闻县。

委托代理人：张桂娟，女，广东广信君达律师事务所律师。

被申请人：广东树华教育咨询有限公司，住所：广州市海珠区昌岗东路 271 号三层（部位：西侧）。

法定代表人：杜树华，该单位董事长。

委托代理人：贺琴，女，该单位员工。

委托代理人：韩展辉，男，该单位员工。

申请人陈家庆与被申请人广东树华教育咨询有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈家庆及其委托代理人张桂娟和被申请人的委托代理人贺琴、韩展辉到庭参加庭审。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 7 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 2023 年 7 月 1 日至 2023 年

7月15日期间正常工作期间工资4183.91元；二、被申请人支付申请人2021年9月23日至2023年7月16日期间未休年休假工资1964.24元；三、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系的经济补偿金14240.75元。

被申请人辩称：一、我单位已于2023年8月15日全额发放申请人2023年7月的工资；二、申请人于2021年9月23日入职我单位，根据相关法律规定，申请人自2022年9月23日才具备享受年休假待遇的条件，经折算，申请人2022年度应休年休假天数为1天，2023年1月1日至2023年7月14日应休年休假天数为2天，申请人已于2023年1月28日至2月1日享受5天年休假，故申请人的年休假权益已得到保障，其主张应休年休假工资差额并无理据；三、申请人已于2023年7月14日通过钉钉平台提起离职审批申请，我单位亦已经同意申请人该离职申请，故申请人2023年7月16日主张被迫解除劳动关系并无依据。综上，申请人本案的仲裁请求无事实和法律依据，请依法予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人于2023年8月31日当庭向本委提出撤回要求被申请人支付2023年7月1日至2023年7月15日期间正常工作期间工资4183.91元的仲裁请求，理由是被申请人已结清该工资。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第

三十五条的规定，本委决定准许申请人撤回该项仲裁请求。

二、关于经济补偿金问题。经查，申请人于2021年9月23日入职被申请人任高中美术老师，双方签订了期限从2021年9月23日起至2024年9月22日止的劳动合同，申请人最后工作至2023年7月14日，并于当日通过钉钉系统向被申请人提起离职申请，离职原因为“企业文化与管理方式”。庭审中，申请人主张其实际系由于被申请人将其工作地点从河源调整至肇庆而被迫提出离职，其已于2023年7月15日向被申请人送达《被迫解除劳动关系通知书》，通知书中已载明其系由于被申请人未按照劳动合同提供劳动条件（调整工作地点）、未依法缴纳社会保险费用、未及时足额支付劳动报酬等原因而被迫解除劳动关系。被申请人对申请人上述主张不予认可，认为应以申请人2023年7月14日提起的离职申请中所载的离职原因为准。另查，申请人提交的且经被申请人确认的微信聊天记录显示，双方于2023年6月至2023年7月期间就调整工作地点进行沟通，申请人于2023年7月7日告知被申请人“豪哥，我不想去外点教暑假班，只想留在南站”，于2023年7月14日告知被申请人“未出具离职证明，我就继续履行劳动合同义务继续正常上班”，被申请人于同日回复“你先到教研室上班吧”“不要进班”。本委认为，首先，从申请人提交的微信聊天记录可以看出，双方仅系就调整工作地点事宜进行协商沟通，被申请人并未违背申请人的意愿强硬作出调整工作地点的通知，

而且整个协商沟通过程中被申请人也没有侵害申请人的合法权益，仍然正常发放工资，也没有不让申请人上班的行为出现，因此，本委认为该情形并未达成被迫解除劳动关系的紧迫性和必要性。其次，劳动关系的解除属于法律行为，劳动关系的解除权系以一方当事人向对方当事人有效送达了解除意思表示而实现，因此，当劳动者主动提出解除要求，并告知具体解除原因时，双方劳动关系因其该解除意愿而正式解除。基于此，认定劳动关系的解除事由，理应以劳动者在行使解除权时有效告知的解除原因为准，至于其事后主张的解除事由并不能改变或推翻解除行为发生时所明确的解除原因。本案中，申请人于 2023 年 7 月 14 日已经向被申请人送达解除劳动关系的意思表示，解除权于当日形成，故应以申请人当日作出的实际解除理由作为本案认定的依据。鉴于申请人 2023 年 7 月 14 日行使解除权时所示的离职原因并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应向劳动者支付经济补偿的情形，故申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于年休假工资问题。庭审中，申、被双方均确认申请人 2022 年度经折算后可享受的年休假天数为 1 天。申请人 2023 年 1 月 28 日至 2023 年 2 月 1 日已休 5 天年休假。申请人主张其离职前 12 个月的月平均工资为 7120.37 元。被申请人对此不予认可，主张申请人离职前 12 个月的月平均工资为

7118.87 元，同时主张申请人 2023 年 1 月 28 日至 2023 年 2 月 1 日的 5 天年休假中已包含 2022 年度的 1 天年休假在内。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条、第十八条之规定，年休假系用人单位根据自身生产及工作的具体情况，在考虑劳动者意愿的基础上，统筹进行安排的事项，确需跨年度安排休假的，应征得职工本人同意。本办法中的“年度”是指公历年度。现被申请人并未提供证据证明其单位与申请人对跨年度休年休假有相关约定和安排，故其单位主张申请人 2023 年 1 月 28 日至 2023 年 2 月 1 日的年休假中包含 2022 年度的年休假在内，依据不足，本委不予采纳。另，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人作为用人单位并未提供工资支付台账证明申请人的工资情况，故其单位应承担举证不能的不利后果，本委对被申请人主张的申请人离职前 12 个月的月平均工资标准不予采纳，并据此认定申请人离职前 12 个月的月平均工资为 7120.37 元。因此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年度未休年休假工资 654.75 元（ $7120.37 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 1 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、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》第九条、第十条、第十一条、第十二条、第十八条、《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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 年度未休年休假工资 654.75 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年九月十九日

书 记 员 易恬宇