

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〕4725号

申请人：杨莉，女，汉族，1995年9月9日出生，住址：广西融安县。

被申请人：广州市海珠区玖零捌陆服装设计工作室，经营场所：广州市海珠区工业大道北路67号34号楼101A。

经营者：徐成，男，汉族，1992年6月29日出生，住址：四川省眉山市彭山区。

委托代理人：马心慈，女，该单位员工。

申请人杨莉与被申请人广州市海珠区玖零捌陆服装设计工作室关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人杨莉和被申请人的委托代理人马心慈到庭参加庭审。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15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月工资差额600元；二、被申请人支付申请人未及时支付劳动报酬的经济补偿金

21398.86 元；三、被申请人支付申请人 2022 年至 2023 年未休年假工资 8230.2 元。

被申请人辩称：一、申请人系自行提出离职，故我单位不同意支付申请人经济补偿；二、我单位同意支付申请人年休假工资，但对申请人主张的金额有异议。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2022 年 6 月 25 日入职被申请人处任 HRBP，双方签订了期限自 2022 年 6 月 25 日起至 2025 年 6 月 24 日止的劳动合同。申请人每周工作 6 天。双方于 2023 年 9 月 14 日解除劳动合同。申请人 2022 年 9 月至 2023 年 8 月应发工资如下：15100 元、15100 元、11825 元、13394 元、9293 元、14600 元、15497 元、13085 元、15197 元、16800 元、16800 元（含补发绩效工资 600 元）、16400 元，经计算，平均工资为 14424.25 元。

一、关于工资差额问题。申请人确认被申请人已补发其 2023 年 7 月工资差额 600 元，向本委申请撤回要求被申请人支付 2023 年 7 月工资差额的仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准予申请人撤回该项仲裁请求。

二、关于经济补偿金问题。经审查，从 2023 年 2 月起，申请人增设标准为 3000 元的绩效工资项目，被申请人每月对申请人作出考核评分后发放相应绩效工资。被申请人 2023 年 8 月

14日向申请人送达了2023年7月考核分数和工资表，申请人该月考核得分为70分，当月绩效工资为2100元，被申请人提醒申请人如(对工资核算数额)有问题在当天16时前联系财务，申请人8月15日晚上以不能接受2023年7月考核分数为由向被申请人负责人提出离职，并告知9月14日会交接好工作。此后申请人工作至2023年9月14日离职，并于当日向被申请人送达了《被迫解除劳动合同通知书》，内容为其因被申请人未及时足额支付劳动报酬而决定与被申请人解除劳动关系，要求对方足额支付2023年7月劳动报酬600元。申请人主张其在2023年8月14日收到考核结果后直接向负责人徐成表示不接受，但徐成没有明确答复会不会补发工资，其次日收到工资时才确定被申请人不补发工资，故提出离职。被申请人主张申请人在2023年8月14日知悉考核分数的情形下未对工资提出异议，申请人在8月15日以不能接受考核分数为由提出离职应视为自行离职，其单位在9月14日收到通知书后才知道申请人对工资有异议，故其单位出于人情补发申请人该工资差额600元。

本委认为，结合本委查明的事实和证据，本委作如下分析：首先，劳动关系的解除属于形成权，双方劳动关系的解除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。本案中，申请人在2023年8月15日明确以不接受考核结果为由主动提出解除要求以及提出最后工作日为2023年9月14日，申请人已就该解除意愿有效送达予被申请人，被申请人未对申

请人提出的最后工作日表示异议，因此，本委认定双方劳动合同系申请人以不接受考核结果为由提出而解除。其次，申请人接受被申请人绩效考核，如若申请人对考核结果存有异议，应先向相关负责人员提出申诉，等待被申请人复核结果，若双方对复核结果仍存争议，申请人再行使其他救济途径。本案中，虽申请人主张其在2023年8月14日收到考核结果时已即时向被申请人负责人提出异议，但申请人未能举证证明该主张，且财务人员在发放工资前提醒申请人核对工资数额，申请人亦未就工资数额及时提出异议。因此，鉴于申请人未能积极充分行使申诉权利，致使被申请人失去复核、解释或纠错的机会，在此情形下，无法当然认定被申请人主观存在过错行为，侵犯申请人权益迫使申请人解除劳动关系，故申请人提出解除劳动合同的事由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定用人单位需支付劳动者经济补偿的情形，遂本委对申请人要求被申请人支付经济补偿金的请求不予支持。

三、关于年休假工资问题。申请人每年应休年休假为5天，被申请人没有安排申请人休年休假。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，职工连续工作满十二个月以上的，享受带薪年休假。申请人作为主张权利的当事人，对其工作年限负有首要的举证责任，鉴于申请人未能举证证明其在2023年6月25日前已连续工作满十二个月，应承担举证不能的不利后果，本委认定申请人自2023年6月25日起享有

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、第十二条的规定，经折算，申请人2023年应休年休假天数为1天（ $82 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，不足1天部分不享受年休假）。结合申请人履行的工时制度，申请人日工资为484.85元 [$14424.25 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%)$]，被申请人应支付申请人2023年未休年休假工资969.7元（ $484.85 \text{元} \times 1 \text{天} \times 200\%$ ）。申请人要求被申请人支付2022年未休年休假工资，本委则不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十条、第十一条、第十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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969.7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 吴紫莉

二〇二三年十二月一日

书 记 员 易恬宇