

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〔2024〕593号

申请人：杨小蔓，女，汉族，1993年7月25日出生，住址：广东省鹤山市。

委托代理人：廖海燕，女，广东法导律师事务所律师

被申请人：广州梦映动漫网络科技有限公司，住所：广州市海珠区黄埔村新港东路70号之十一自编201号。

法定代表人：刘金成。

申请人杨小蔓与被申请人广州梦映动漫网络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。申请人委托代理人廖海燕和被申请人的法定代表人刘金成到庭参加庭审。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11月23日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人向申请人支付2023年10月1日至2023年11月13日期间税后实发工资5652.38元；二、被申请人向申请人支付解除劳动关系经济补偿11000元；三、被申请人向申请

人支付 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间未休年休假工资报酬 1264.37 元;四、被申请人向申请人支付未提前三十日通知解除劳动关系代通知金 5500 元。

被申请人辩称：一、我单位同意支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间税后实发工资 5652.38 元，具体工资情况请查看附件一《梦映动漫员工 10 月-11 月 13 日工资统计表》。我单位不同意支付申请人解除劳动关系经济补偿金的请求，出于公司确实存在经营极端困难的情况，现在的经济状况尚且连员工的工资都不足以马上付清，且根据劳动合同法第四十一条，我司恳请法官予以驳回。二、我单位不同意支付申请人未休休假工资报酬的请求，基于我单位确实存在经营极端困难的情况，我单位现经济状况尚且连员工的工资都不足以马上付清，且根据劳动合同法第四十一条，我单位恳请仲裁委予以驳回。三、我单位不同意支付申请人未提前三十日通知解除劳动关系代通知金的请求。基于我单位长期处于经济困难状态，且收入出现断崖式下滑，与此同时我单位寄予希望的新项目融资最终也失败了，服务器因为欠费被通知停服，经营场所因为拖欠租金被通知搬走，多重因素下导致我单位被迫仓促停业。但是我单位经营极端困难的情况，一直都是对员工公开坦诚的，不存在欺瞒情况，我单位恳请仲裁委综合考虑予以驳回该请求。四、申请人实际平均工资基数计算有误。我单位由于 2022 年 10 月开始，基于减少亏损的目的减少了员工的实际工

作时间，实行无薪休假排班并经过员工确认，所以根据我司工资表，申请人在 2022 年 11 月至 2023 年 10 月期间实际平均应付工资(包含个人支付部分的社保、公积金、个税)为 5407.5 元。详情查看附件三《梦映动漫应发工资表 2022.11-2023.10》。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申、被双方均确认申请人于 2022 年 3 月 1 日入职被申请人处。申请人主张被申请人未支付其 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间工资 5652.38 元。被申请人确认并同意支付申请人上述期间的工资数额。本委认为，被申请人确认未支付申请人该期间的工资数额并对申请人所主张的工资数额不持异议，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间工资 5652.38 元。

二、关于经济补偿问题。申请人主张其系因被申请人于 2023 年 11 月 13 日发布《停业公告》而离职，故需支付其经济补偿。被申请人确认申请人所主张的离职时间及离职原因，并主张其单位现已停业且所有员工均离职。经查，申请人提供经被申请人确认的《离职证明》载述，申请人系因被申请人停业破产而离职。在庭审中，申请人主张其离职前月平均工资为 5500 元。被申请人主张申请人离职前月平均工资为 5407.50 元，应按照其单位提供的 2022 年 11 月至 2023 年 10 月应发工资明细

作为计算依据。根据被申请人提供的 2022 年 11 月至 2023 年 10 月应发工资明细显示,2022 年 11 月应发工资为 4310 元,2022 年 12 月至 2023 年 8 月应发工资均为 5500 元(合计月数:9 个月),2023 年 9 月至 2023 年 10 月应发工资均为 5540 元(合计月数:2 个月)。另查,根据申请人提供的《中国工商银行借记账户历史明细》载明申请人每月工资数额在 3351.07 元至 4721.19 元之间。申请人不认可被申请人所主张的离职前月平均工资数额。本委认为,首先,依查明事实可知,被申请人确实处于停业解散之情形,故本委认为申、被双方的劳动合同终止符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条所规定之情形。其次,因申、被双方对申请人的工资收入持有异议,申请人主张其离职前月平均工资应为 5500 元,但与其工资明细清单所载明的工资数额差距较大,难以令人信服。结合申请人的工资明细清单,被申请人举证的工资明细载明的应发工资数额更切合实际。因此,被申请人已提供证据证明申请人的应发工资数额,申请人对此并未提供其他证据加以反驳,故申请人需承担举证不能的不利后果,遂本委采纳被申请人关于申请人工资数额之主张。经核算,申请人离职前 12 个月的月平均工资应为 5407.5 元 $[(4310 \text{ 元} + 5500 \text{ 元} \times 9 \text{ 个月} + 5540 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月}) \div 12 \text{ 个月}]$ 。因此,根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条规定,被申请人应支付申请人经济补偿 10815 元 $(5407.5 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月})$ 。

三、关于年休假工资问题。申请人主张其 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日仍有剩余未休年休假天数，而被申请人未支付其未休年休假工资。申请人提供飞书系统上的假期记录载明“2023 年年假（剩余 17.5 小时）”。被申请人主张因其单位飞书软件相关内容仅能保留三个月，故其单位暂无资料对此进行核对。经查，申请人提供经被申请人确认的《劳动合同》载明，申请人实行标准工时制，每日工作 8 小时，每周工作 5 天。本委认为，被申请人作为掌握申请人考勤情况、年休假天数等数据及具有办公系统管理权限的主体，其需对申请人的年休假天数负首要的举证责任。现申请人已提供证据证明其未休年休假仍剩余 17.5 小时，而被申请人未能提供有效证据对此加以反驳，故其单位需承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人关于未休年休假时长之主张。因此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间未休年休假工资 1087.71 元（ $5407.5 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 17.5 \text{ 小时} \times 200\%$ ）。

四、关于代通知金。申请人主张被申请人未提前三十日通知其解除劳动关系，故需支付代通知金。本委认为，依前所述，本委已认定申、被申双方解除事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条之情形，故双方劳动合同的解除事由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形。因此，申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、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，《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 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日工资 5652.38 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经济补偿 10815 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 3 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日未休年休假工资 1087.71 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。

首席仲裁员 陈隽英

仲 裁 员 陈柳萍

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二四年一月二十三日

书 记 员 王嘉南

书 记 员 刘轶博