

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〕554号

申请人：杨鑫池，男，汉族，1996年2月17日出生，住址：广东省广宁县。

委托代理人：陈玮玮，女，广东佰仕杰律师事务所律师。

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。

申请人杨鑫池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。申请人委托代理人陈玮玮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、确认申请人与被申请人2020年7月13日起至2023年11月13日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年10月1日起至2023年11月13日工资17136.36元；三、被申

请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日年休假工资 709.09 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日起至 2023 年 11 月 13 日加班工资 15363.63 元；五、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 45500 元。

被申请人辩称：一、我单位认同申请人所主张的在职时间。二、我单位认为申请人在 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间的工资计算有误，应付工资金额为 9885.94 元，具体可查看我单位的附件一《梦映动漫员工 10 月-11 月 13 日工资统计表》。我单位同意支付申请人在 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间的税后实发工资合计为 9885.94 元。三、基于我单位确实存在经营极端困难的情况，我单位不同意支付申请人未休年休假工资报酬的请求，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。四、我单位不同意支付申请人休息日的加班工资请求，出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。五、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，如前所述，我单位确实存在经营极端困难的情况，我单位恳请仲裁委予以驳回。六、申请人实际平均工资基数计算有误。我单位自 2022 年 10 月开始，以减少亏损为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 10065.25 元。详情查看附件三《梦映动漫工资表汇总 2022.11-2023.10》。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2020 年 7 月 13 日入职被申请人处，任 Web 开发工程师岗位，工资为 13000 元/月，最后工作至 2023 年 11 月 13 日因被申请人宣布停业而离职。申请人提供《劳动合同》《工资明细清单》《广东省社会保险个人缴费证明》《收入证明》及《离职证明》等拟证明上述事实。被申请人确认上述证据的真实性，并对申请人主张的入职时间、岗位、工资标准、离职时间及离职原因均予以认可。本委认为，申、被双方对双方存在劳动关系之事实及申请人的入职及离职时间不持异议。申请人已提供初步证据证明双方在此期间存在劳动关系之事实，且依查明证据可反映双方当事人确实有履行劳动关系项下的权利义务，此符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条规定之情形，故本委据此认定申请人与被申请人在 2020 年 7 月 13 日至 2023 年 11 月 13 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人未支付其 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日期间工资 13000 元，2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间工资 4136.36 元。被申请人不

确认申请人所主张 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间工资数额，其单位提供申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日工资统计表拟证明申请人该期间的工资数额，该工资统计表载明申请人基本工资为 7800 元、绩效工资 5200 元、10 月满勤天数 22 天、10 月正班天数 14 天、公休天 3 天、10 月应发工资 10045.45 元、10 月社会保险代扣 543.81 元、10 月公积金代扣 1560 元、10 月个税 88.25 元、10 月实发工资 7853.39 元、11 月满勤 7 天、11 月应发工资 4136.36 元、11 月社会保险代扣 543.81 元、11 月公积金代扣 1560 元、11 月实发工资 2032.55 元。被申请人解释称，公休天数 3 天为国庆节假日天数。申请人确认上述表格中载有的考勤情况、社会保险个人缴纳部分、住房公积金个人缴纳部分及个人所得税缴纳数额，但主张该表格中未能将剩余的年休假天数及调休天数计入工资总金额。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，被申请人确认其单位未支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间的工资，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定及查明证据，被申请人应支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日期间的工资 7968.86 元 $[(7800 \text{ 元} + 5200 \text{ 元}) \div 21.75 \text{ 天} \times (14 \text{ 天} + 3 \text{ 天}) - 543.81 \text{ 元} - 1560 \text{ 元} - 88.25 \text{ 元}]$ ；2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间的工资 2080.1 元 $[(7800 \text{ 元} + 5200 \text{ 元}) \div 21.75 \text{ 天} \times 7 \text{ 天} - 543.81 \text{ 元} - 1560 \text{ 元}]$ 。

三、关于年休假工资问题。申请人主张其 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日应休未休年休假时长剩余 4.5 小时，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 4.5 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，被申请人提供的申请人 2022 年 11 月至 2023 年 10 月期间的工资表载明，申请人 2022 年 11 月至 2023 年 9 月期间的应发工资分别为 10045.45 元、9454.55 元、10065.45 元、10400 元、10173.92 元、10523.81 元、10045.45 元、10045.45 元、9904.76 元、10173.92 元、9904.76 元。申请人主张其不认可被申请人提供的上述数据，另主张其离职前月平均工资数额为 13000 元。另查，申请人举证的工资明细清单显示申请人 2022 年 11 月 15 日至 2023 年 10 月 13 日期间收到的工资数额在 7341.31 元至 8371.41 元之间。根据申请人提供的考勤记录显示申请人 2023 年 10 月存在迟到及请假的情况。本委认为，首先，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，其单位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 4.5 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。其次，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 13000 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及考勤记录，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。因被申请人已提供证据证明申请人的应发工资数额，但申请人对此并未提供证据加以反驳，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 10074.87 元 $\{[10045.45 \text{ 元} + 9454.55 \text{ 元} + 10065.45 \text{ 元} + 10400 \text{ 元} + 10173.92 \text{ 元} + 10523.81 \text{ 元} + 10045.45 \text{ 元} + 10045.45 \text{ 元} + 9904.76 \text{ 元} + 10173.92 \text{ 元} + 9904.76 \text{ 元} + (7800 \text{ 元} + 5200 \text{ 元}) \div 21.75 \text{ 天} \times 17 \text{ 天}] \div 12 \text{ 个月}\}$ 。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 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间未休年休假工资 521.11 元 $(10074.87 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 4.5 \text{ 小时} \times 200\%)$ 。

四、关于休息日加班工资问题。申请人主张其在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日期间仍有 97.5 小时调休假未休，故被申请人需支付其休息日加班工资。申请人提供飞书系统上的假期记录载明“调休假（剩余 97.5 小时）”。经查，申请人提供经被申请人确认的《劳动合同》载明，申请人正常工作时间的基本工资为 7800 元。本委认为，首先，如前所述，因被申请人未能提供证据对申请人的证据及主张加以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承

担举证不能的不利后果，故本委对申请人所主张的调休时长予以采纳。其次，因被申请人未能提供证据证明其单位已安排申请人进行补休或支付相应的加班工资，故被申请人需承担待证事实的举证不能的不利后果。再次，因被申请人未能提供证据证明申、被双方曾就加班工资基数进行约定，故根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定及有利于保护劳动者合法权益原则，本委酌定按照申请人正常工作时间基本工资作为加班工资计算基数。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年11月13日休息日加班工资8741.38元（7800元÷21.75天÷8小时×97.5小时×200%）。

五、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。被申请人主张其单位现已停业且所有员工均离职。经查，根据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。本委认为，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。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35262.05元（10074.87元×3.5个月）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》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，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2020 年 7 月 13 日至 2023 年 11 月 13 日期间存在劳动关系；

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 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日的工资 7968.86 元；2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日的工资 2080.10 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 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日未休年休假工资 521.11 元；

四、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 1 月 1 日至 2023 年 11 月 13 日休息日加班工资 8741.38 元；

五、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 35262.05 元。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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