

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〕750号

申请人：陈香，女，汉族，1975年3月8日出生，住址：湖北省鄂州市梁子湖区。

委托代理人：徐盛强，男，广东毅诉律师事务所律师。

被申请人：广州氛斯特服饰有限责任公司，住所：广州市海珠区瑞宝瑞兴街15号104。

法定代表人：黄栋，该单位总经理。

委托代理人：李赫男，男，广东秉甲律师事务所律师。

委托代理人：谢欣彤，女，广东秉甲律师事务所实习人员。

申请人陈香与被申请人广州氛斯特服饰有限责任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。申请人的委托代理人徐盛强和被申请人的委托代理人李赫男、谢欣彤到庭参加庭审。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12月1日向本委申请仲裁，于2023年12月16日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：

一、确认申请人与被申请人自 2019 年 7 月 15 日至 2023 年 11 月 4 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系经济赔偿金 92441.25 元；三、被申请人支付申请人 2023 年未休年假工资 4722.41 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2023 年 11 月 4 日交接完手头工作后自行离开我单位，当日为劳动关系存续的最后一天。二、申请人真正的离职原因系其严重违反我单位纪律，经我单位多次提醒仍不改正后，为求颜面而主动离开我单位。三、服装加工行业有其假期和薪资方面的特殊性，行业惯例是每年农历腊月二十放假到正月二十，且该期间不发放工资，但我单位考虑到大多数员工回家过年置办年货等需要，一般也会发放一部分奖金，因此，行业薪资实际上系 11 薪，奖金则视情况发放，该笔奖金包含了法定节假日加班工资、年假工资等；本案中，申请人离职时，我单位在结算工资时多支付其 6000 元，该笔资金足以涵盖其本年度的未休年假工资，我单位给予申请人的假期和待遇远高于法律规定，没有损害申请人任何权益，故对于申请人离职后再行提出未休年假工资的仲裁请求，不应再予以支持。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人在被申请人从事财务工作，实行月休 4 天的工作模式，申请人离职前的月工

资标准为 10000 元，被申请人每月以银行转账方式发放申请人上月工资，被申请人没有为申请人参加社会保险，申请人于 2023 年 11 月 4 日离职。庭审中，双方确认被申请人向申请人转账发放第一笔工资的时间为 2019 年 9 月 6 日。申请人主张其入职时间为 2019 年 7 月 15 日。被申请人既不确认申请人该主张，又表示忘记了申请人的入职时间。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条的规定，被申请人对申请人的入职时间负有举证责任，现被申请人未能提供职工名册等入职登记材料予以证明申请人的入职时间，应承担举证不能的不利后果；结合申请人的工资支付方式以及被申请人向申请人第一次转账工资款的时间，本委认为申请人的主张的入职时间具有高度可能性，予以采纳。又双方对申请人的离职时间不持异议，故本委确认申请人与被申请人自 2019 年 7 月 15 日至 2023 年 11 月 4 日期间存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人的法定代表人在 2023 年 11 月 4 日晚上当面以其工作时睡觉以及效益不好为由口头将其辞退。被申请人则主张申请人系主动离职。申请人提交了 2023 年 11 月 9 日及之后微信聊天记录拟证明其上述主张的离职原因。被申请人则提交了 2023 年 11 月 4 日微信聊天记录拟证明其单位主张的离职原因，该记录显示对话双方核对报销数据等。从申请人的银行转账记录以及双方核对 2023 年

10月和11月工资的微信聊天记录可反映出申请人2022年11月至2023年9月期间的工资依次为1300元、20729元、6470元、0、9107元、9900元、9434元、9393元、7243元、9380元、9293元，合计92249元，被申请人在2023年11月9日向申请人转账21599元，包含2023年10月工资8934元、11月工资1665元、押金5000元和“另补6000元”。申请人主张该押金5000元系在其工资中扣减。本委认为，申请人举证2023年11月4日之后的微信聊天记录并不能有效证实2023年11月4日当日系被申请人主动行使劳动关系解除权，而被申请人亦无充分有效的证据予以证实申请人系主动离职，鉴此，在双方均无法证明申请人离职原因的情况下，应视为被申请人提出且经双方协商一致解除劳动关系，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条的规定，被申请人应向申请人支付解除劳动关系经济补偿，而无需支付赔偿金。因申请人请求的赔偿金与经济补偿同属解除劳动关系的补偿范畴，遂本委一并调处。又根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任，现被申请人未能提供工资支付原始台账予以反驳申请人关于押金5000元系在其工资中扣减之主张，亦无证据证明其单位所发“另补6000元”的待遇性质和待遇明细，被申请人应承担举证不能的不利后果，故该两笔金额应纳入申请人的应得工资待遇范畴。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条

的规定，经核算，申请人离职前12个月的月平均工资应为9348.58元 $[(92249\text{元}+8934\text{元}+5000\text{元}+6000\text{元})\div 12\text{个月}]$ ，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿42068.61元 $(9348.58\text{元}\times 4.5\text{个月})$ 。

三、关于未休年休假工资问题。经查，申请人每年应休年休假为5天。申请人主张其2023年没有休过年休假。被申请人则主张其单位是集中在每年腊月二十至正月二十统一安排休年休假，并有将休假的规定告知申请人。被申请人提交了微信聊天记录拟证明其单位该主张，该记录显示被申请人在2023年1月17日通知员工节后上班时间，但无体现休假性质。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第九条规定，申请人享有休年休假的法定权利，而被申请人统筹安排申请人休年休假系其单位的法定责任，被申请人以行业惯例主张每年春节前后安排申请人休假包含了年休假，但其单位并无充分有效的证据予以证明已将春节前后放假期间的休假性质告知申请人、听取申请人休假意愿等情况，故本委对其单位该主张不予采纳，对申请人主张其2023年未休过年休假则予以采纳；又被申请人未能提供工资支付原始台账予以证明其单位已支付申请人2023年未休年休假工资，被申请人应承担举证不能的不利后果，故被申请人应向申请人支付2023年未休年休假工资。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，结合申请人实行的工时模式和月工资标准，经核算，

申请人 2023 年可享受年休假天数为 4 天（ $308 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足一天部分不计算年休假工资），申请人离职前 12 个月剔除加班工资后的月平均工资应为 6659.54 元〔 $9348.58 \text{ 元} - 10000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 4 \text{ 天} \times 200\%$ 〕，被申请人应支付申请人 2023 年未休年休假工资 2449.49 元（ $6659.54 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 4 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十六条、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，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第九条、第十条、第十一条、第十二条《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2019 年 7 月 15 日至 2023 年 11 月 4 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解除劳动关系经济补偿 42068.61 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 年未休年休假工资 2449.49 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。

仲 裁 员 李 文 舒

二〇二四年一月二十九日

书 记 员 林 伟 仙