

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〕1311号

申请人：甘维舟，男，汉族，1990年5月27日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市复星投资有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南788号自编14栋之309房。

法定代表人：杨一鸣，该单位董事长。

委托代理人：张圣军，男，该单位法务。

委托代理人：吴美美，女，该单位员工。

申请人甘维舟与被申请人广州市复星投资有限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。申请人甘维舟和被申请人的委托代理人张圣军到庭参加庭审。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28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12月1日至2023年12月25日工资16971.43元；二、被申请人支付申请人2021

年7月11日至2021年8月14日休息日加班费10378.93元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金356212.5元；四、被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年12月25日年终奖55185元；五、被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年12月25日未休年休假工资14037.93元；六、被申请人支付申请人2023年12月1日至2023年12月25日通讯费500元；七、被申请人向申请人出具离职证明。申请人于2024年2月4日庭审中向本委申请撤回上述第一项、第六项和第七项仲裁请求，本委已当庭决定准许申请人撤回该三项仲裁请求。

被申请人辩称：一、关于加班费，申请人的月工资标准为18420元，加班时间为4.5天，故应以该工资标准为基数计算加班费，即7622.07元。二、关于赔偿金，我单位因客观情况发生重大变化，依据劳动合同法第40条与申请人解除劳动合同，不属于违法解除，故申请人主张赔偿金没有依据。三、关于年终奖，申请人2023年的考核结果为D级，其年终奖应按照D级的标准计发，即24344元。四、关于未休年休假工资，申请人2023年未休年休假天数为6天，按照其月工资标准18420元为基数计算所得的未休年休假工资应为14037.93元。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人在被申请人处任职投资总监，实行标准工时制，申请人于2023年12月25日离职，被申请人认可申请人的

工作年限从2016年12月26日起算。上述事实有申请人与案外人签订的劳动合同、劳动合同变更协议书等证据予以证明。双方确认申请人的月工资由基本工资18420元和交通费、午餐费构成，有时会有出差津贴，其每月工资总收入非固定金额；申请人离职前12个月的月平均工资为25444元。双方还确认申请人剩余的休息日加班天数为4.5天，2023年未休年休假天数为6天，申请人在职期间未领取过加班费。

一、关于休息日加班费和未休年休假工资问题。该两项争议的焦点系计算基数如何确定。申请人主张均应按照其申报个税时的工资薪金收入作为计算基数。被申请人则主张应按照基本工资18420元作为计算基数。本委认为，对于休息日加班工资，根据《广东省工资支付条例》第二十条、第六十二条的规定，用人单位在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之二百的工资报酬。本案中，申请人月工资所包含的交通费和午餐费应属福利待遇范畴，其正常工作时间工资应以18420元为准。又根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条和第十二条的规定，申请人的未休年休假工资应以其离职前12个月剔除加班工资后的月平均工资作为计算基数，结合申请人在职期间未领取过加班费的事实，本委确定该计算基数应为25444元。综上，被申请人应支付申请人剩余休息日加班工资7622.07元（ $18420 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 4.5 \text{天} \times 200\%$ ）；另经核算，申请人

2023年未休年休假工资为14038.07元（ $25444 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 6 \text{天} \times 200\%$ ），现申请人仅要求被申请人支付14037.93元，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准，故被申请人应支付申请人2023年未休年休假工资14037.93元。

二、关于赔偿金问题。本案系被申请人以劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化为由解除与申请人之间的劳动关系。被申请人提交了其单位和广州市星健星粤房地产有限公司的商事登记信息拟证明其单位原下属企业的股权发生转让和变更，之后其单位一直没有项目可供开发管理。申请人对该解除理由不予认可。参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十四条的规定，被申请人应对其单位解除劳动关系理由是否合法承担举证责任，现被申请人仅凭商事登记信息或者其单位原下属企业的股权发生转让和变更的事实，并不能有效证实双方订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化致使劳动合同确实已经无法继续履行，被申请人应承担举证不能的不利后果。因此，被申请人解除劳动合同缺乏事实依据和法律依据，构成违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金356216元（ $25444 \text{元} \times 7 \text{个月} \times 2 \text{倍}$ ）。现申请人仅要求被申请人支付356212.5元，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准。

三、关于年终奖问题。本案被申请人对申请人 2023 年有年终奖不持异议，但对年终奖数额有争议。被申请人主张年终奖系根据 2023 年考核结果和奖金系数以及申请人 2023 年实际在岗天数综合计算确定，申请人 2023 年考核结果为 D 级，其 2023 年年年终奖应为 24344 元。被申请人提交了绩效奖金系数和绩效等级系数说明材料以及 2023 年度考核结果表（为自编制表格，显示申请人考核等级为 D 级）予以证明。申请人对上述证据均不予确认，称其未见过上述证据，认为其至少应评为 C 级。另查，申请人 2022 年的年终奖数额为 55185 元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人作为发放年终奖的主体，应当对发放 2023 年年年终奖的标准和条件等负有举证责任，现被申请人并无证据证明其已将年终奖的考核系数等考核依据告知申请人，也未提供证据对申请人个人考核结果的客观性和合法、合理性加以证实，故被申请人上述证据无法作为核算申请人年终奖的依据。在双方均无证据证明申请人 2023 年年年终奖的情况下，本委酌按 2022 年年年终奖的数额作为参考标准，经折算，被申请人应支付申请人 2023 年年年终奖 54311.24 元（55185 元 ÷ 12 个月 × 11.81 个月）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十七条、第八十七条，《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、第十一条和第十二条,《广东省工资支付条例》第二十条、第六十二条,参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(法释〔2020〕26号)第四十四条之规定,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剩余的休息日加班工资 7622.07 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违法解除劳动合同赔偿金 356212.5 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 14037.93 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 年年年终奖 54311.24 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二四年三月八日

书 记 员 刘婉莹