

# 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〔2022〕4854号

申请人：阳永伟，男，汉族，1985年10月2日出生，住址：江西省萍乡市芦溪县。

委托代理人：廖海燕，女，广东法导律师事务所律师。

被申请人：广州市集群车宝数字科技有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路368号广州之窗总部大厦12层整层单元。

法定代表人：高集群，该单位董事长。

委托代理人：王凤珍，女，北京市炜衡（广州）律师事务所律师。

委托代理人：林清雯，女，北京市炜衡（广州）律师事务所律师。

申请人阳永伟与被申请人广州市集群车宝数字科技有限公司关于工资、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人阳永伟及其委托代理人廖海燕和被申请人的委托代理人王凤珍、林清雯到庭参加庭审。本案现已审理终结。

## 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 10 月 21 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 2022 年 6 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日期间工资 31239.44 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 10 月 14 日期间工资 10507.15 元；三、被申请人支付申请人 2015 年 11 月 29 日至 2022 年 10 月 14 日期间休息日加班工资 1480.46 元；四、被申请人支付申请人 2015 年 11 月 29 日至 2022 年 10 月 14 日期间法定节假日加班工资 9517.24 元；五、被申请人支付申请人 2017 年 1 月 1 日至 2022 年 10 月 14 日期间未休年休假工资 29446.11 元；六、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系经济补偿金 80056.62 元；七、被申请人向申请人出具解除劳动合同的证明。申请人于 2022 年 12 月 26 日庭审中向本委申请撤回上述第一、第二项仲裁请求，本委已当庭决定准许申请人撤回该两项仲裁请求。

被申请人辩称：一、我单位已经支付申请人 2022 年 6 月至 8 月工资。二、我单位已经支付申请人 2022 年 9 月至 10 月工资，申请人在职期间的工资已全部支付完毕。三、双方约定申请人每月工资中包含 1000 元加班费，且有额外给予申请人 2-3 倍补休假属于足额支付休息日加班工资及法定节假日加班工资；自 2021 年 5 月起，我单位以给予 2-3 倍补休余额的方式作为员工法定节假日加班的补偿，申请人知悉且接受，其 2021 年 5 月至 2022 年 10 月期间，已申请补休 22.5 天并于 2022 年 7

月将 15 天补休余额进行核算工资，可见，申请人认可我单位以补休代替休息日加班工资及法定节假日加班工资之方式，申请人在按双方约定的标准计领了加班工资并实际使用了我单位因其加班而安排的补休后，又要求我单位支付加班工资之行为，有违诚实信用原则。四、申请人主张 2021 年之前的未休年休假工资已超过一年的仲裁时效；而按照有关法律法规折算，申请人的未休年休假工资报酬应为 5600.83 元。五、申请人离职前 12 个月月平均工资为 11182.61 元；受疫情、经济大环境影响，我单位现金流极度紧张，我单位按照国家政策指导方向，尽量不减员不减薪，并一直努力、积极缓解资金压力，在疫情期间尽可能快地向申请人足额发放工资并多次与申请人进行协商解决有关问题，至申请人申请仲裁之时，我单位不存在《中华人民共和国劳动合同法》第 38 条之情形，故申请人无权要求我单位支付经济补偿金。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于经济补偿问题。申请人于 2015 年 11 月 29 日入职被申请人处工作，任职服务顾问，被申请人自 2022 年 2 月起在未停工停产的情况下，存在延迟发放申请人工资的情况，被申请人于 2022 年 9 月才发放完申请人 2022 年 5 月的工资，2022 年 6 月及之后的工资一直未发放，申请人在每月催发工资无果后，于 2022 年 10 月 14 日以被申请人未及时足额支付劳动报酬、

未按规定缴纳社保和克扣工资为由主动解除劳动关系。被申请人对此解释称系其单位受疫情影响而资金周转困难，才对全体员工缓发工资，并非针对申请人。被申请人向本委提交了广州市集群车宝汽车服务连锁有限公司工会委员会的《工会法人资格证书》以及《工会沟通函》《全员群缓发工资通知》《资产负债表》等证据予以证明，其中，《工会沟通函》显示被申请人于2022年2月15日和2022年8月18日以受经济大环境及疫情影响、资金紧张不足以支付员工工资、税金、社保等事由向该工会组织申请缓发员工工资，该工会组织批示意见为“同意”；《全员群缓发工资通知》显示相关人员于7月和8月在全员群中发出延迟发放全体员工工资，感谢全体员工在疫情期间共渡难关的通知。申请人除对《工会法人资格证书》予以确认之外，对其他证据均不予确认，称其在职期间从未收到被申请人关于与工会有沟通需要暂缓支付工资的通知，即使《工会沟通函》真实，但其认为工会无权延缓发放其工资。另查，申请人离职前12个月的月平均应发工资为11182.61元。本委认为，用人单位确因受疫情影响导致生产经营困难，暂无工资支付能力的，可以与劳动者或者通过工会、职工大会、职工代表大会协商等民主程序协商一致，约定延期支付工资至合理期限。本案中，被申请人未并停工停产，其单位在正常用工的情况下，直至申请人主动解除劳动关系时，已拖欠申请人近4个月的工资。虽然被申请人提交了《工会沟通函》等证据拟证明其单位

延迟发放工资系经相关工会组织同意，但该函并无明确延迟发放工资的合理期限，现有证据亦不足以证实被申请人与申请人约定或者向申请人明示延迟发放工资的具体期限及具体的工资发放计划，即申请人对于何时能够获得工资一直处于不确定状态；而且，被申请人经申请人每月催要工资后，未能及时采取进一步积极有效的措施（如先行解决部分工资待遇等措施）以保障申请人的基本劳动权利和生活需求，鉴此，本委认为被申请人延期发放申请人工资之处理方式确有不妥，其单位拖欠申请人近4个月工资亦超出了延期发放工资的合理期限。申请人作为以自身劳动力换取劳动报酬，并依靠劳动报酬维持基本生活需求的劳动者，在长期无法获得工资的情况下，势必对其正常生活、经济等基本需求造成较大影响，故申请人以被申请人未及时足额支付工资为由解除劳动关系，理由正当，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定劳动者可以解除劳动关系的情形。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿78278.27元（11182.61元×7个月）。

二、关于休息日和法定节假日加班工资问题。经查，申请人实行月休4天的工作模式，考勤信息可通过钉钉系统查询，双方约定申请人的月工资构成包含加班工资1000元，并约定加班工资的基数为当地最低工资标准，如申请人对月收入有异议的，应在收入到账的10日内向被申请人提出，否则视同申请人

认同且没有任何异议。申请人在职期间存在休息日和法定节假日加班时长的，系采取按相应倍数累计补休余额进行补休（补休正常计薪），且累计满 10 天补休余额可结算加班工资的模式。申请人于 2022 年 7 月与被申请人结算了 15 天补休余额的加班工资，直至其离职时，其剩余的补休余额为 7 天。申请人主张被申请人对该 7 天补休余额应按法定倍数支付其休息日加班工资；其在职期间的法定节假日加班天数实际为 30 天，该法定节假日加班时间不能以安排补休的方式替代加班工资，而且，该法定节假日加班时间有大部分未计入补休余额，已计入补休余额的也基本只按 2 倍补休，被申请人亦未举证区分其补休时间是属于休息日加班还是法定节假日加班，故被申请人应按法定倍数支付其该法定节假日加班工资。被申请人不确认申请人上述的法定节假日加班天数，主张申请人在职期间一直执行上述累计补休余额和结算加班工资的模式，从未对加班工资提出过异议，故申请人对该模式系认可的，其单位不存在未支付申请人加班工资的情形，而申请人在执行该模式并进行了补休的情况下，剩余的 7 天补休余额应按照国家正常工资标准结算加班工资共 1235.66 元。本委认为，双方对申请人的加班情况实行按相应倍数累计补休余额进行补休，并可将补休余额结算加班工资的模式，而申请人在职期间可通过钉钉系统查询每月考勤情况，其工资条亦载明了每月出勤天数等信息。现申请人并无证据证明其在职近 7 年时间内对上述加班补休和结算加班工资模式提

出过异议，也无证据证明其就自身加班时间和对应的加班工资事宜向被申请人主张过权利或向有关部门进行过申诉，由此表明申请人在职期间，基于对其与被申请人之间的约定及其自身情况，比如对个人劳动价值、工作岗位性质和工作时间模式、劳动力市场供求关系以及对行业和岗位工资支付的惯例等主客观综合因素的考虑，是认可被申请人上述加班补休和结算加班工资模式以及其每月计薪方式的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取对应劳动报酬行为的认知常理以及意思自治原则。鉴此，申请人要求被申请人支付其除剩余7天补休余额之外的休息日和法定节假日加班工资的仲裁请求，本委不予支持。对于申请人剩余7天补休余额的加班工资计算问题，由于申请人的补休余额系按照相应倍数确定，且申请人的补休时间亦系正常计薪，除剩余7天补休余额之外的补休余额亦已经结算了加班工资，故该剩余7天的补休余额应按照正常工资标准计发加班工资差额，无需再另行按倍计发。经核算，现被申请人主张该剩余7天补休余额的加班工资为1235.66元，并不低于本委核算的加班工资差额，属于被申请人意思自治范畴，本委予以认可。因此，被申请人应支付申请人2015年11月29日至2022年10月14日期间加班工资差额1235.66元。

三、关于出具解除劳动关系的证明问题。本案双方解除劳动关系后，被申请人未向申请人出具解除劳动关系的证明。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人

应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定之内容向申请人出具解除劳动关系的证明。

四、关于未休年休假工资问题。经查，申请人 2021 年度和 2022 年度的未休年休假天数共 8 天，被申请人未向申请人支付该未休年休假工资。按照申请人的工资条核算，申请人离职前 12 个月剔除加班费项目后的工资总额为 121838.47 元，即其离职前 12 个月剔除加班费后的月平均工资为 10153.21 元（121838.47 元 ÷ 12 个月）。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请人应支付申请人 2021 年和 2022 年未休年休假工资 7468.96 元（10153.21 元 ÷ 21.75 天 × 8 天 × 200%）。另，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十八条以及《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，年休假工资应按自然年度计算。本案申请人并无证据证明其关于 2017 年至 2020 年未休年休假工资的权利主张存在仲裁时效中止或中断之情形，故其要求被申请人支付 2017 年至 2020 年未休年休假工资的仲裁请求已经超过申请仲裁的一年时效，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》第三十八条、第四十六条、第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同

法实施条例》第二十四条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十八条之规定，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2015年11月29日至2022年10月14日期间的加班工资差额1235.66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解除劳动关系经济补偿78278.27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2021年和2022年未休年休假工资7468.96元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之内容向申请人出具解除劳动关系的证明；

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

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

二〇二三年二月六日

书 记 员 冯秋敏