

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2024〕1740-1 号

申请人：姚家樑，男，汉族，1996 年 4 月 27 日出生，住址：广东省珠海市香洲区。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

被申请人：广东合生信息科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2429 号首层自编 408 房。

法定代表人：吕修兰，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：黄春菊，女，广东椎轮律师事务所律师。

申请人姚家樑与被申请人广东合生信息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。申请人姚家樑及其委托代理人陈玉玲和被申请人的委托代理人黄春菊到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 19 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 8 月 1 日至 2023 年 12 月 28 日工资 70000 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 3

月 19 日至 2023 年 12 月 28 日未休年休假工资 6436.78 元。申请人本案共提出 3 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人并非固定每月工资 14000 元，其应得工资由基本工资、加班工资、保密费、绩效奖、工龄奖等构成，应得工资扣减其个人应承担的社保费用、个税等方为实发工资，根据其薪资表，其 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 12 月 28 日实发工资分别为 13027.40 元、13247.31 元、12711.94 元、12270.95 元、12272.70 元，其中 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日的工资已于 2024 年 1 月 11 日足额支付，因申请人需补缴社保，且涉及的月份较多，补缴社保中个人需承担的部分需在工资中扣减，经与其协商，2023 年 11-12 月工资暂不发放。二、根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假为 5 天。本案申请人并未提供证据证实其连续工作时间，根据其入职时间为 2022 年 3 月 19 日的事实，自 2023 年 3 月 19 日方能享受年休假，故该年度可享受年休假 3 天，另因我单位 2023 年春节假期为 2023 年 1 月 20 日至 1 月 27 日，其中 2023 年 1 月 20 日至 1 月 21 日系公司统一安排带薪年假，故该年度申请人已休年休假 2 天，未休年休假 1 天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条之规定，未休年休假工资报酬的日工资收入按照用人单位支付其未休年休假工资报酬前 12 个月剔除加班工资后的月平均工资除以 21.75 天进行折算，本案中申请人离职前 12 个月剔除加

班工资后平均工资为 6673.89 元。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2022 年 3 月 19 日入职案外人安徽盛本信息科技有限公司（以下简称“安徽盛本”），于 2023 年 4 月 1 日入职被申请人，每周工作 5.5 天，每天工作 8 小时，刷脸打卡考勤，被申请人每月 30 日前通过公司银行账户转账发放申请人上个月工资，被申请人于 2023 年 12 月 28 日以申请人“不胜任工作岗位”及“严重违反公司《考勤与休假管理规定》”为由解除劳动关系，申请人最后工作日为 2023 年 12 月 28 日，被申请人有为申请人参加社会保险，其中 2023 年 8 月至 2023 年 12 月社会保险费、住房公积金个人部分金额分别为 540.8 元/月、115 元/月，申请人于 2024 年 1 月 11 日已收到 2023 年 8 月至 2023 年 10 月期间工资 13027.4 元、12711.94 元、13247.31 元。申请人主张自 2022 年 6 月起其月工资固定为 14000 元，被申请人未足额支付其 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 12 月 28 日工资。申请人提交《劳动合同》《劳动关系变更协议》《广东省社会保险个人参保证明》《解除劳动关系（合同）通知书》、中国银行交易明细等证据拟证明其主张。其中《劳动合同》载明劳动合同期限为 2023 年 4 月 1 日至 2026 年 3 月 1 日，申请人岗位为前端开发工程师，工作时间为每日工作 8 小时，每周工作 5.5 天，落款处有被申请人字样的签章及申请人

字样的签名；《劳动关系变更协议》载明安徽盛本与被申请人及申请人三方达成协议，自 2023 年 4 月 1 日起，申请人与安徽盛本的劳动关系终止，与被申请人建立劳动关系，申请人在安徽盛本的工龄计算时间为 2022 年 3 月 19 日，被申请人同意将申请人在安徽盛本的工作年限计入到其单位工作年限，落款处有安徽盛本和被申请人的盖章及申请人的签名；《广东省社会保险个人参保证明》载明被申请人 2023 年 4 月至 2023 年 12 月为申请人参加社会保险；《解除劳动关系（合同）通知书》载明被申请人于 2023 年 12 月 28 日因申请人“不胜任工作岗位”及“严重违反公司《考勤与休假管理规定》”而解除劳动关系，落款处有被申请人公司名字的签章，落款日期为 2023 年 12 月 28 日；中国银行交易明细载明被申请人于 2023 年 7 月 13 日、2023 年 8 月 21 日、2023 年 10 月 21 日、2023 年 11 月 25 日向申请人转账数额分别 13164.88 元、13364.88 元、13005.25 元、13059.47 元，于 2024 年 1 月 11 日转账 13027.4 元、12711.94 元、13247.31 元。被申请人对以上证据的真实性均予以确认。被申请人主张申请人月工资标准为基本工资 2300 元左右+加班工资+保密费 100 元/月+绩效奖+工龄奖，保密费不固定，每月总工资亦不固定。被申请人提交薪资确认单、薪资表、银行业务明细对账单等证据拟证明其主张。其中薪资确认单载明申请人部门为研发管理中心，职务为前端开发工程师，入职时间为 2022 年 3 月 19 日，薪资标准为基本工资 2300，加班工资 5440，保密费 100，

绩效奖 3360，税前工资合计 11200，员工签字处有“姚家樑”字样的签名；薪资表载明申请人 2023 年 2 月至 2023 年 12 月每月总工资 13720 元，薪资构成包含基本工资、加班工资、保密费、绩效奖、工龄奖等内容，其中基本工资在 2198 元至 2300 元不等，保密费、绩效奖每月亦非固定数额；银行业务明细对账单载明被申请人 2023 年 7 月起向申请人转账。申请人对银行业务明细对账单的真实性予以确认，对薪资确认单及薪资表的真实性均不予确认，辩称薪资确认单上的签名并非其本人所签，其在职期间从未见过被申请人提交的该薪资表。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。被申请人主张申请人月工资标准为基本工资 2300 元左右+加班工资+保密费（100 元/月左右）+绩效奖+工龄奖，保密费不固定，每月总工资也不固定，但其单位提交的薪资表载明申请人每月总工资固定为 13720 元，此与被申请人庭审中所主张相矛盾，且薪资表中未有申请人签名确认，而申请人当庭对该薪资表亦不予确认，故本委对被申请人提交的该薪资表不予采纳，故因被申请人未能提供充分有效证据证明其单位该主张，应承担举证不能的不利后果，因此，本委对其单位该主张不予采纳。其次，申请人主张其月工资固定为 14000 元，结合申请人提交的银行交易明细清单及申请人社会保险及住房公积金缴纳情况，本委采纳申请人关于其月工资标准的主张。最后，被申请人未提交证据证明其单位

已足额支付申请人2023年8月1日至2023年12月28日工资，其单位应承担举证不能的不利后果。因此，结合本委认定事实及证据，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年8月1日至2023年12月28日工资差额26782.89元（ $(14000\text{元} \times 4\text{个月} - (540.8\text{元} + 115\text{元}) \times 5\text{个月} + 14000\text{元} \div (21.75\text{天} + 0.5\text{天} \times 4 \times 200\%) \times (20\text{天} + 0.5\text{天} \times 4 \times 200\%) - 13027.4\text{元} - 12711.94\text{元} - 13247.31\text{元})$ ）。

二、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每年应享受年休假天数为5天，其在职期间未休过年休假，被申请人应支付其2022年3月19日至2023年12月28日5天未休年休假工资。申请人还主张其离职前月平均工资为14000元。申请人提交《广东省社会保险个人参保证明》等证据拟证明其主张。其中《广东省社会保险个人参保证明》载明案外人有为申请人参加2022年4月至2023年3月社会保险，被申请人为申请人参加2023年4月至2023年12月社会保险。被申请人主张申请人自2023年3月19日才享有年休假，2023年的年休假折算为3天，申请人在2023年春节放假期间已经休过年休假2天，尚剩余1天未休年休假工资未支付。被申请人还主张申请人离职前月平均工资为13694元。被申请人提交《关于2023年春节放假安排的通知》拟证明其主张。其中《关于2023年春节放假安排的通知》载明博纳德控股集团于2023年1月3日向“各集团各事业群/各中心/各分子公司员工”发出2023年春节放假安排为

2023年1月20日至1月27日，其中1月20日-1月21日为公司统一安排休带薪年假。申请人对该通知的真实性不予确认，辩称从未见过该通知，且该通知并非以被申请人名义发出。本委认为，首先，申请人虽主张其2022年3月19日至2023年12月28日期间享有5天未休年休假，但从申请人提交的证据可知，自2023年3月19日起，申请人连续缴纳社会保险满12个月，故本委据此认定申请人存在《职工带薪年休假条例》第二条规定的连续工作1年以上的事实，故而确认申请人自2023年3月19日起符合享受带薪年假的条件，故申请人要求被申请人支付其2022年3月19日至2023年3月18日未休年休假工资，缺乏依据，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，申请人在2023年3月19日至2023年12月28日期间享有带薪年假3天（ $285 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，取整）。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证责任。被申请人虽主张申请人在职期间已休年休假2天，但其单位提交的《关于2023年春节放假安排的通知》显示发出通知的主体并非其单位，且被申请人亦未有证据证明其单位向申请人送达过该通知，加之申请人当庭对该通知不予确认，故因其单位未提供充分有效的证据证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对其单位该主张不予采纳。最后，双方对申请人的月平均工资存有争议，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对支

付申请人的工资情况负举证责任，现被申请人未能提供充分有效证据予以证明，应承担举证不能之不利后果，故本委采纳申请人主张之月平均工资。又，申请人实行每周 5.5 天工时制，经核算，剔除加班工资后，申请人日平均工资为 543.69 元（ $14000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%)$ ）。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 3 月 19 日至 2023 年 12 月 28 日期间未休年休假工资 3262.14 元（ $543.69 \text{ 元} \times 3 \text{ 天} \times (300\% - 100\%)$ ）。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2024〕1740-2 号仲裁裁决书。

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争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《企业职工带薪年休假实施办法》第二条、第十条、第十一条、第十二条之规定，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 8 月 1 日至 2023 年 12 月 28 日工资差额 26782.89 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 2023 年 3 月 19 日至 2023 年 12 月 28 日期间未休年休假工

资 3262.14 元。

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。

仲 裁 员 宋 静

二〇二四年三月二十八日

书 记 员 林婉婷