

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〕2855-1 号

申请人：黄淑芬，女，汉族，1997 年 3 月 21 日出生，住址：广东省乳源瑶族自治县。

被申请人：京律鸣法务科技（广东）有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路 346 号 21 层 2102 单元。

法定代表人：郭倩，该单位经理。

委托代理人：罗菲，女，广东赛科荣律师事务所律师。

申请人黄淑芬与被申请人京律鸣法务科技（广东）有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄淑芬和被申请人的委托代理人罗菲到庭参加诉讼。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 4 月 9 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 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 4 月 9 日未休年休假工资 2500 元；二、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同的经济补偿金 22000 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2024年1月1日至2024年4月9日的年假工资已纳入2月工资，我单位已向申请人支付了2月份工资，申请人再要求年休假工资无事实依据及法律依据。二、我单位因财务状况恶化、负债过多等问题，导致企业无法正常运营，我单位已提前告知了员工暂时无法支付2024年1月的工资。2024年4月3日我单位得知申请人经济困难后，与申请人沟通为其优先发放工资，计划在2024年4月9日发放2024年1月、2月工资，因双方对于2024年1月的工资有争议，故在2024年4月9日发放了2月份工资，此时尚未达发放3月份工资的时间。我单位不存在恶意、故意拖欠申请人工资的情形，在此情况下，申请人不能简单地以欠薪为由被迫离职并主张经济补偿。庭审实践中，既要保护劳动者的合法权益，也要兼顾用人单位的生存与发展。我单位在主观上没有恶意拖欠或克扣申请人工资的故意，不应认定属于《劳动合同法》第三十八条第一款第（二）项立法所要规制的对象，申请人在此情况下仍单方解除劳动合同，主张经济补偿，不应得到支持。三、申请人2023年12月绩效为977.01元，并入2024年1月工资中，即2024年1月工资为8979.81元（含2023年12月绩效977.01元），2024年2月工资为5659.66元（已于2024年4月9日支付完毕），2024年3月工资为10160.4元（含底薪9241.68元及绩效工资918.72元），2024年4月工资为3298.85元（含绩

绩效工资 1000 元)、2022 年 11 月工资为 10397.56 元(已于 2022 年 12 月支付了 2323.16 元,剩余 8074.4 元未支付),综合上述工资情况,应付工资总额为 30513.46 元。三、迟到乐捐是企业有效管理的手段,申请人自愿接受公司的管理,因此,乐捐金额不应退回。

本委查明事实及认定情况

经查,双方确认如下事实:申请人于 2022 年 3 月 31 日入职被申请人,任职 UI 设计师,月工资为 11000 元(基本工资 10000 元+绩效工资 1000 元),实行每周 5 天、每天 8 小时工作制,申请人的最后工作日为 2024 年 4 月 8 日,被申请人于 2024 年 4 月 9 日收到申请人发出的《被迫解除劳动合同通知书》,申请人以被申请人存在未及时足额支付劳动报酬、未依法缴纳公积金等行为,根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条之规定,向被申请人提出自 2024 年 4 月 9 日解除劳动合同,被申请人尚未支付申请人的工资情况如下:2023 年 12 月绩效工资 977.01 元、2024 年 1 月工资 8002.8 元、2024 年 3 月工资 10160.14 元;申请人离职前 12 个月的月平均工资为 11000 元及离职前 12 个月剔除加班工资的月平均工资为 11000 元。

一、关于经济补偿问题。经查,被申请人确认收到申请人发出的《被迫解除劳动合同通知书》时存在未足额支付申请人工资的事实。本委认为,如前所述,申请人以被申请人未足额

支付劳动报酬等为由向被申请人提出解除劳动合同，而被申请人对存在未足额支付工资报酬的事实不持异议，故申请人提出解除劳动合同的理由具有事实基础，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条之规定，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 27500 元（11000 元×2.5 个月）。现申请人仅要求被申请人支付其经济补偿 22000 元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

二、关于未休年休假工资问题。双方确认申请人每年应休年休假为 5 天，申请人没有休 2024 年的年休假。本委认为，双方确认申请人未休 2024 年的年休假，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，经折算，申请人 2024 年享受年休假天数为 1 天（99 天÷365 天×5 天，不足整天部分不予计算）。现被申请人未举证证明其单位已支付申请人未休年休假的工资，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 2024 年未休年休假工资 1011 元（11000 元÷21.75 天×1 天×200%）。

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〕2855-2 号仲裁裁决书。

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，《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、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解除劳动合同的经济补偿 22000 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 2024 年未休年休假工资 1011 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二四年六月四日

书 记 员 王嘉南