

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〕2669-2678号

申请人：许泽丽、梁炳源、郭冰心、陈贤朗、彭海涛、赖国财、莫广键、韩侃臣、黄浩书、林富荣（详细见附表1：申请人基本信息表）。

共同委托代理人：王少青，男，广东国晖（广州）律师事务所律师。

被申请人：喀什奥术网络科技有限公司广州分公司，营业场所：广州市海珠区阅江中路832号4201、4202、4203、4204、4205、4206、4207、4208、4209、4210房号。

负责人：戴腾辉。

委托代理人：沈金超，男，该单位员工。

委托代理人：周春霞，女，该单位员工。

申请人许泽丽等10人与被申请人喀什奥术网络科技有限公司广州分公司关于工资、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。申请人许泽丽、梁炳源、郭冰心、韩侃臣、黄浩书及申请人共同委托代理人王少青和被申请人的委托代理人沈金超、周春霞到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人许泽丽等 10 人于 2024 年 3 月 25 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：要求被申请人支付工资、经济补偿、年休假工资、年终双薪等共 1216881.44 元（具体请求详见附表 2：申请人仲裁请求明细表）。

被申请人辩称：一、我单位已向申请人结清 2024 年 2 月、3 月工资。二、我单位自各申请人入职起便依法为各申请人购买社保，只是近期因公司经营困难、资金周转受到影响，优先选择保障员工的工资发放等原因导致未能按时缴纳社保，但每月均正常进行社保申报，且已于 2024 年 3 月 29 日补缴完所有社保，各申请人以此为由要求单方解除劳动关系并要求我单位支付经济补偿不符合法律规定，应认定各申请人属因个人原因提出离职。自新冠疫情期间及结束后，我单位面临着巨大经营困难，我单位作为游戏研发公司，在游戏市场差，2023 年底更面临着已上市的游戏流水极低且现已公告停服的状况，而新游戏仍在研发中（未上市），收入较少且不稳定，在此期间，我单位维持公司运转的费用几乎都来自于外部输入。根据《广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用〈劳动争议调解仲裁法〉、〈劳动合同法〉若干问题的指导意见》第二十四条第二款的规定“劳动者以用人单位未足额缴纳或欠缴社会保险费为由请求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿的，不

予支持。”我单位在各申请人入职期间为其缴纳了社会保险，且缴费险种齐全，已经基本履行了缴纳社会保险的义务，并非属于劳动合同法规定的“未依法为劳动者缴纳社会保险费”的情形，且我单位未按时缴纳社保系由于企业经营困难之客观原因造成，不存在主观恶意，我单位的过错行为并未达到导致劳动关系无法存续的严重程度，且我单位已及时安排补缴了各申请人的社保，因此不应认定各申请人属于被迫解除劳动关系的情形及支持各申请人要求经济补偿的请求，否则将导致我单位面临巨大仲裁风险，导致我单位经营发生巨大困难，将难以为继。三、除申请人许泽丽外，其余申请人2023-2024年度已无未休年假，且许泽丽的未休年假已折算工资发放，各申请人要求我单位支付2023年1月1日至2024年3月8日未休年假工资无事实及法律依据，不应被支持。四、各申请人剩余未休调休假已折算工资发放，各申请人要求我单位支付未调休假工资无事实及法律依据，请求仲裁委依法驳回。五、各申请人要求我单位支付其2022年、2023年年终双薪没有事实和法律依据，请求仲裁委依法予以驳回。1. 根据最高院183号指导案例及我单位《员工手册》规定“在年度奖金发放日之前，双方无论何种原因已经解除劳动关系的，取消年终奖金”，各申请人系因个人原因自行离职，也明确表示愿意遵守员工手册的规定，由此可知，申请人在离职时已明确知悉离职后不发放年终奖的规定且可预见到年终奖金的损失，应视为各申请人在离职时对自己

身权利的放弃，我单位不予支付年终奖金并无不当。2. 各申请人并不享有年终双薪待遇，且仅在我单位经营效益较好、项目成绩好、各申请人年度表现出色情况下可能享有年终奖金。在各申请人与我单位签订的《劳动合同》及其附件《职位及薪资情况表》中未约定各申请人享有年终双薪待遇。我单位从未与任何员工约定“年终双薪”待遇，也未向任何员工发放过年终双薪，而各申请人亦未提供任何书面文件证明其享有年终双薪待遇，申请人要求我单位支付2022年及2023年年终双薪的请求具有明显恶意及获取不当利益之目的，请求仲裁委依法驳回。各申请人所提交的2023年1月1日发布的《关于发薪日调整通知》的目的是告知员工发薪日需要进行调整。而调整原因是由于我单位经营情况出现问题，流动资金比较紧张，所以才需要调整发薪时间，且该通知系我单位人事行政职员表述错误，后我单位于2023年1月16日发布公告予以纠正，明确系“2022年年终奖金于年后发放”，并无年终双薪约定，同时也撤回了该通知。另外，该通知提及到年终奖金及年终双薪，但并未明确每个员工均享有获得年终奖金及年终双薪，该通知未载明具体的发放标准、金额、日期，双方亦未就年终双薪问题进行书面约定，不应就此认定各申请人拥有年终奖金及年终双薪。且从各申请人提供的年度奖金发放记录及明细亦可知，我单位从未发放年终双薪，各申请人仅在我单位经营效益较好、项目成绩好及各申请人年度表现出色情况下曾获得过年终奖金。因我

单位年终奖金发放规则为：在我单位经营效益较好、项目盈利、各申请人年度表现出色悟上，截止到年度最后一天的正式员工可获得年终奖金，年终奖发放数额为全年月平均工资（约为一个月的税后工资），不满一年则按在职天数折算，因此各申请人才误认为此前曾发放过的年终奖金即是年终双薪，同时，各申请人所在游戏开发项目，在2022年并没有盈利情况，2023年盈利情况也极不乐观，这也直接导致我单位面临巨大亏损，在这样的前提下，我单位决定不发放年终奖符合基本事实。3. 年终奖金的发放是企业经营自主权的合理范围，应尊重企业自主经营权，且我单位存在经营亏损、资金短缺情况，实属无力支付年终奖金。根据《广州市中级人民法院民事审判若干问题的解答（劳动争议部分）2010》第13问答可知，虽《关于发薪日调整通知》有表明员工享有获得年终奖金的权利，但该通知无明确约定具体的年终奖金额，应当视为无约定。《员工手册》亦规定我单位具有经营自主权，在合理范围内根据公司经营状况决定不予向全体员工发放年终奖金。近两年受新冠疫情影响，企业受到的冲击系巨大的，我单位2022年度、2023年度均存在巨额经营亏损，不具备向员工发放年终奖金的能力。我单位在业绩亏损情况下不予发放年终奖金，并无违反法律规定。如裁决我单位支付各申请人2022年终奖金，将导致其他员工仲裁，对于我单位来说是雪上加霜，将加速企业破产，导致公司其他员工失业，甚至引发规模性、群体性劳动争议纠纷。六、申请

人关于请求返还代为缴纳的住房公积金的争议不属于劳动争议案件受案范围，请求贵委依法驳回。1、我单位此前就公积金汇缴事宜咨询过住房公积金管理中心，若我单位退回申请人代缴公积金个人部分后，在补缴时仍需一并缴纳单位和个人部分，这将导致我单位重复承担住房公积金个人部分的费用。而我单位自 2022 年度以来就处于严重亏损状态，目前经营及资金状况难以支撑我单位按时足额支付申请人及其他员工的住房公积金，但我单位目前正积极寻求各种途径及外部资金以补足未缴纳的住房公积金。2、劳动者与用人单位因住房公积金发生争议的，应由住房公积金管理中心负责催缴。因此，申请人关于住房公积金相关的请求不属于劳动争议受案范围，请仲裁委依法予以驳回。综上，我单位现经营困难，出现大量裁员情况，我单位已多次告知员工公司的困难现状并积极寻求解决方案，我单位也已依法补缴了各申请人的社会保险。请求仲裁委根据公平原则，考虑单位经营现状及现有员工的合法权益，作出合理裁决，保护我单位的合法权益。本案中申请人主张其享有尚未休完的年假，经我单位核算并按照法律法规核算，申请人许泽丽享有 1 天未休年假，且我单位在支付 3 月工资时已将各位申请人的假期进行折算，并同时支付给各申请人，我单位认为在折算前提情况下，申请人不应主张未休年假待遇，具体折算情况详见我单位提交证据 4。

本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿问题。经查，许泽丽等 10 名申请人均系被申请人员工，每周工作 5 天，需要进行企业微信打卡考勤，10 名申请人均因被申请人未依法缴纳社会保险费于 2024 年 3 月 8 日提出被迫离职，最后工作日为 2024 年 3 月 8 日。申请人许泽丽等 10 人主张因被申请人未依法缴纳社会保险费而被迫离职，被申请人应支付被迫解除劳动合同的经济补偿。10 名申请人均提交《劳动合同》《被迫解除劳动合同通知书》《广东省社会保险个人参保证明》等证据拟证明其主张。其中《劳动合同》载明 10 名申请人与被申请人签订劳动合同的情况；《被迫解除劳动合同通知书》载明 10 名申请人的离职事由均为“经本人多次催促，贵司仍未依法为我本人缴纳社会保险费，严重违反了《劳动合同法》的相关规定，故本人从 2024 年 3 月 8 日起被迫与贵司解除劳动合同”；《广东省社会保险个人参保证明》载明被申请人有为申请人赖国财参加 2022 年 6 月至 2023 年 12 月社会保险，有为申请人许泽丽等 9 人（除申请人赖国财外）参加 2021 年 9 月至 2023 年 12 月社会保险。被申请人对《劳动合同》《被迫解除劳动合同通知书》《广东省社会保险个人参保证明》的真实性均予以确认。庭审中，10 名申请人主张截止至 2024 年 3 月 8 日被申请人未缴纳 2024 年 1 月至 2024 年 3 月的社保，截止开庭当日被申请人仍未为其缴纳 2024 年 3 月社保，被申请人在 2023 年 12 月 14 日曾承诺及保证不再发生停缴社会

保险费、住房公积金等情形，但嗣后却依然发生上述行为，故其被迫提出解除劳动关系。另查，申请人在2023年12月前的社会保险费均已缴纳。本委认为，依查明事实可知，被申请人在与10名申请人建立劳动关系期间，已为10名申请人建立社会保险关系，并存在为其缴纳社会保险费之情形。由此表明，被申请人已依法履行与10名申请人建立社会保险关系及为其缴纳社会保险费之义务。至于10名申请人在提出离职时，被申请人存在部分月份尚未为其参加社会保险的行为，此属于未及时履行行政法律所规定的按时参加社会保险之强制性义务，实为欠缴社会保险费的性质，并非违反依法履行建立社会保险关系义务的范畴，应属社会保险费征收机构责令限期缴纳或补足的问题，与劳动法律所规定未依法缴纳社会保险费并非同一概念。因此，在被申请人已为10名申请人建立社会保险关系以及为其参加社会保险的情况下，10名申请人以被申请人部分月份未按时缴纳社会保险费为由提出离职，此系以行政法律责任完全替代劳动法律义务，故根据义务责任相对应原则，本委认为10名申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

二、关于2024年2月1日至2024年3月8日工资问题。10名申请人庭审中确认其均已足额收到该期间工资。本委认为，10名申请人确认被申请人已足额支付其2024年2月1日至2024年3月8日工资，故其再行要求被申请人支付其该期间工资，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于 2023 年 8 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日克扣工资问题。许泽丽等 10 名申请人主张被申请人 2023 年 8 月至 2024 年 1 月期间代扣住房公积金个人部分数额，但实际未进行缴纳，故其要求被申请人返还该期间住房公积金个人部分。申请人许泽丽等 10 人提交《广州住房公积金个人缴存明细表》、薪资明细表等证据拟证明其主张。其中《广州住房公积金个人缴存明细表》载明被申请人为许泽丽等 10 名申请人缴纳住房公积金至 2023 年 7 月；薪资明细表载明 2023 年 8 月至 2024 年 1 月期间被申请人代扣申请人住房公积金个人部分金额分别为：许泽丽 2247 元/月、梁炳源 1594 元/月、郭冰心 2552 元/月、陈贤朗 563 元/月、彭海涛 1722 元/月、赖国财 1301 元/月、莫广键 395 元/月、韩侃臣 1472 元/月、黄浩书 894 元/月、林富荣 1352 元/月。被申请人对《广州住房公积金个人缴存明细表》、薪资明细表的真实性予以确认。经查，被申请人于 2023 年 8 月至 2024 年 1 月期间代扣申请人许泽丽等 10 人个人应缴纳住房公积金，但截止至开庭当日，被申请人仍未为申请人缴纳上述期间住房公积金。庭审中，被申请人表示后续将为各申请人缴纳住房公积金，但具体时间不确定。本委认为，用人单位依法为申请人代扣代缴个人应缴纳的住房公积金系其法定职责及义务，但本案中，被申请人在代扣 10 名申请人 2023 年 8 月至 2024 年 1 月期间住房公积金后并未及时履行代缴义务，加之其当庭表示不确定补缴上述期间住房公积金的具体日期，从而导致申请人在

上述期间工资被代扣后，其住房公积金的合法权益处于未决的不确定状态，此既对申请人住房公积金的合法权益未尽及时保障责任，亦对其足额获取工资的期待利益存在损害。因此，鉴于被申请人目前尚未依法履行为许泽丽等10名申请人补缴住房公积金义务，故被申请人应支付10名申请人2023年8月1日至2024年1月31日克扣的工资共84552元，每位申请人具体数额分别如下：许泽丽13482元（2247元/月×6个月）、梁炳源9564元（1594元/月×6个月）、郭冰心15312元（2552元/月×6个月）、陈贤朗3378元（563元/月×6个月）、彭海涛10332元（1722元/月×6个月）、赖国财7806元（1301元/月×6个月）、莫广键2370元（395元/月×6个月）、韩侃臣8832元（1472元/月×6个月）、黄浩书5364元（894元/月×6个月）、林富荣8112元（1352元/月×6个月）。

四、关于未休年休假工资和未休调休假工资问题。经查，申请人离职前月平均工资分别为许泽丽19446.11元、梁炳源14573.27元、郭冰心22063.54元、陈贤朗11869.85元、彭海涛15071.21元、赖国财11357.86元、莫广键8523.15元、韩侃臣13018.21元、林富荣12176.25元。许泽丽等8名申请人（除赖国财、黄浩书外）要求被申请人支付2023年1月1日至2024年3月8日未休年休假工资，梁炳源等7名申请人（除许泽丽、韩侃臣、黄浩书外）要求被申请人支付2023年1月1日至2024年3月8日期间调休假工资，许泽丽等8名申请人均提

交奥术 OA 管理系统截图拟证明其主张，该截图载明申请人许泽丽调休假 0 小时，年假 2.5 天，梁炳源调休假 119.5 小时，年假 3 天，郭冰心调休假 0.5 小时，年假 3.5 天，陈贤朗调休假 73 小时，年假 0.5 天，彭海涛调休假 63 小时，年假 1 天，赖国财调休假 36.9 小时，年假 0 天，莫广键调休假 26 小时，年假 2 天，韩侃臣调休假 0 小时，年假 1.5 天，林富荣调休假 77 小时，年假 1 天。梁炳源等 7 名申请人（除许泽丽、韩侃臣、黄浩书外）还主张调休假工资系周六日加班而导致的调休，故被申请人应按照正常工资标准的 2 倍计算该调休假工资。被申请人对奥术 OA 管理系统截图的真实性予以确认，但辩称除许泽丽外，其余申请人 2023-2024 年度已无未休年假，各申请人剩余未休调休假及许泽丽未休年休假已折算工资发放。被申请人主张各申请人对应调休假工资已进行折算，且在 2024 年 3 月工资中以“离职假期清算”栏目进行发放，梁炳源等 7 名申请人对应的调休假系平日延时加班而导致的调休，除许泽丽外其余申请人已休完年休假。被申请人提交 2024 年 3 月工资条、请假审批单、集体请假单等证据拟证明其主张。其中 2024 年 3 月工资条载明离职假期清算数额分别为：许泽丽 2068.97 元、梁炳源 10615.51 元、郭冰心 2417.33 元、陈贤朗 4575.12 元、彭海涛 5588.77 元、赖国财 2092.26 元、莫广键 1727.01 元、韩侃臣 793.1 元、林富荣 5502.87 元；请假审批单载明休年假具体时间分别为：许泽丽 2023 年 6 月 14 日、10 月 7 日至 8 日、2024 年 2 月 7 日

休年假，梁炳源 2023 年 10 月 24 日、11 月 6 日、2024 年 2 月 5 日至 7 日休年假，郭冰心 2023 年 10 月 7 日、10 月 13 日、12 月 14 至 15 日、2024 年 2 月 18 日、2024 年 2 月 23 日下午休年假，陈贤朗 2023 年 8 月 21 日、9 月 25 日、2024 年 2 月 6 日至 2 月 7 日、2024 年 2 月 19 日下午、2024 年 2 月 20 日下午、2024 年 2 月 21 日下午休年假，彭海涛 2024 年 1 月 22 日、2 月 5 日至 2 月 7 日、2 月 21 日、2 月 27 日休年假，莫广键 2024 年 2 月 4 日至 2 月 7 日休年假，韩侃臣 2023 年 5 月 30 日、9 月 4 日、9 月 20 日、11 月 7 日、2024 年 1 月 23 日下午、1 月 29 日下午、3 月 4 日下午休年假，林富荣 2024 年 1 月 22 日、1 月 29 日、2 月 26 日、3 月 6 日休年假；集体请假单载明 2023 年 9 月 15 日因团建原因集体于 9 月 15 日下午调休半天，请假申请人员显示为“李芝瀚”，出行人员名单包含申请人许泽丽、黄浩书和郭冰心。申请人对该工资条及个人请假单的真实性予以确认，但对集体请假单的真实性不确认，辩称被申请人提供的请假单系基于 2022 年度至 2023 年度请休的年假，并非全部基于休 2023 年度至 2024 年度的年假，被申请人提供的证据不足以证明申请人已休完 2023 年度至 2024 年度年休假，集体请假单提起请假的并非申请人本人，且未经申请人同意，单方决定利用申请人休年假的权利来安排团建的时间，属于变相剥夺申请人休假的权利。另查，申请人加班需要在 OA 系统上提交申请并进行审批。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。被申请人虽主张梁炳源等7名申请人对应的调休假系平日延时加班而导致的调休时长，但其作为掌握考勤情况的用人单位，未提交证据证明梁炳源等7名申请人（除许泽丽、韩侃臣、黄浩书外）调休时长系平日延时加班时长，应承担举证不能的不利后果，故本委对其该主张不予采纳。其次，被申请人虽主张除许泽丽外的申请人已休完2023年度至2024年度年休假，但其单位提交的请假单未能显示申请人该些年假系休2023年度至2024年度年休假，故因被申请人未提交充分有效证据予以证明，其单位应承担举证不能的不利后果。又，被申请人提交的集体请假单并非各申请人自行申请，且申请人对该证据不予确认，加之，被申请人无法推翻申请人提交的奥术OA管理系统截图所显示的剩余调休假及年假时长，其单位应承担举证不能的不利后果。最后，申请人主张其2023年1月1日至2024年3月8日尚有年休假未休及调休假未休，并提交了奥术OA管理系统截图予以证明，而被申请人对此未能提供充分有效证据予以反驳，故本委对申请人该主张予以采纳。综上，结合本委查明及认定事实，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，被申请人应支付许泽丽等8名申请人（除赖国财、黄浩书外）2023年1月1日至2024年3月8日未休年休假工资共16726.45元，具体如下：许泽丽2401.4元（ $19446.11 \div 21.75 \text{天} \times 200\% \times 2.5 \text{天} - 2068.97 \text{元}$ ）、梁炳源4020.21元（ 14573.27

元 \div 21.75天 \times 200% \times 3天)、郭冰心4683.58元(22063.54元 \div 21.75天 \times 200% \times 3.5天-2417.33元)、陈贤朗545.74元(11869.85元 \div 21.75天 \times 200% \times 0.5天)、彭海涛1385.86元(15071.21元 \div 21.75天 \times 200% \times 1天)、莫广键1567.48元(8523.15元 \div 21.75天 \times 200% \times 2天)、韩侃臣1002.52元(13018.21元 \div 21.75天 \times 200% \times 1.5天-793.1元)、林富荣1119.66元(12176.25元 \div 21.75天 \times 200% \times 1天),根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定,被申请人应支付梁炳源等7名申请人(除许泽丽、韩侃臣、黄浩书外)2023年1月1日至2024年3月8日调休假工资共29057.09元,具体如下:梁炳源9401.80元(14573.27元 \div 21.75天 \div 8小时 \times 119.5小时 \times 200%-10615.51元)、郭冰心126.8元(22063.54元 \div 21.75天 \div 8小时 \times 0.5小时 \times 200%)、陈贤朗5384.64元(11869.85元 \div 21.75天 \div 8小时 \times 73小时 \times 200%-4575.12元)、彭海涛5324.86元(15071.21元 \div 21.75天 \div 8小时 \times 63小时 \times 200%-5588.77元)、赖国财2725.04元(11357.86元 \div 21.75天 \div 8小时 \times 36.9小时 \times 200%-2092.26元)、莫广键820.14元(8523.15元 \div 21.75天 \div 8小时 \times 26小时 \times 200%-1727.01元)、林富荣5273.81元(12176.25元 \div 21.75天 \div 8小时 \times 77小时 \times 200%-5502.87元)。

五、关于年终双薪问题。许泽丽等10名申请人主张被申请人应支付其2022年及2023年年终双薪,10名申请人均提供邮

件截图拟证明被申请人于 2023 年 1 月 11 日及 2023 年 1 月 16 日发送邮件告知申请人 2022 年年终双薪及年终奖金发放节点。被申请人对该证据真实性予以确认，但辩称双方签订的劳动合同及员工手册并无约定年终奖和年终双薪，年终奖的发放取决于年度部门或项目总绩效情况及员工个人表现，由于经营严重亏损，故单位决定不发放 2022 年年终奖属于经营自主权的合理范围，且上述通知系人事职员失误所致，后续已撤回。另查，10 名申请人每月工资构成包含基本工资、绩效工资、补贴、全勤奖（详见附表 3：案件查明情况一览表）。本委认为，10 名申请人提供的邮件可证明被申请人曾向其承诺发放 2022 年年终双薪及年终奖的事实，由此可知，年终双薪和年终奖分属不同概念，但二者均属于劳动报酬的范畴。被申请人虽表示此后已撤回该通知，但被申请人作为确定及核发内部员工薪酬待遇的用人单位，其在具有制定薪酬制度及确定员工工资标准权利的同时，对自身行使确定及核发薪资待遇的权利同样负有注意及审慎义务，加之内部员工系根据被申请人明确告知及公示的内容以确定自身劳动报酬的期待利益及合法权利，故在被申请人已明确告知将发放 2022 年年终双薪和年终奖的情况下，10 名申请人据此已获取领取该奖金的资格及合法权利。如若被申请人在事后可随意撤回已然送达至申请人的通知，此无疑过分放大其作为用人单位的自治权，以及损害劳动者根据通知和决定而享有相应劳动报酬权利的权益，明显缺乏合理性及公平性，且

有悖诚实信用原则。因此，本委对被申请人该项主张不予采纳，并对 10 名申请人主张的年终双薪数额予以认可。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付 10 名申请人 2022 年年终双薪共 139500 元，每名申请人 2022 年年终双薪的具体数额详见附表 4：仲裁裁决明细表。另，由于 10 名申请人并未能提供证据证明被申请人已与其约定发放 2023 年年终双薪，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故本委对其主张的 2023 年年终双薪不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《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许泽丽等 8 名申请人（除赖国财、黄浩书外）2023 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日未休年休假工资共 16726.45 元（具体详见附表 4：仲裁裁决明细表）；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付梁炳源等 7 名申请人（除许泽丽、韩侃臣、黄浩书外）2023 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日调休假工资共 29057.09 元（具体详

见附表 4：仲裁裁决明细表）；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付许泽丽等 10 名申请人 2023 年 8 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日扣除的工资共 84552 元（具体详见附表 4：仲裁裁决明细表）；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付许泽丽等 10 名申请人 2022 年年终双薪共 139500 元（具体详见附表 4：仲裁裁决明细表）；

五、驳回 10 名申请人的其他仲裁请求。

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。

- 附表：1. 申请人基本信息表
2. 申请人仲裁请求明细表
3. 案件查明情况一览表
4. 仲裁裁决明细表

(本页无正文)

首席仲裁员 宋 静

仲 裁 员 郑泽民

仲 裁 员 王嘉南

二〇二四年五月三十日

书 记 员 林婉婷

书 记 员 曾显婷

附表 1： 申请人基本信息表

案号	姓名	性别	民族	出生日期	身份证地址
2669	许泽丽	女	汉族	1995-02-04	广东省汕头市潮阳区
2670	梁炳源	男	汉族	1996-01-23	广州市海珠区
2671	郭冰心	女	汉族	1994-10-11	广东省汕头市潮阳区
2672	陈贤朗	男	汉族	1997-12-18	广东省吴川市
2673	彭海涛	男	汉族	1996-08-18	广东省陆丰市
2674	赖国财	男	汉族	1996-11-19	广东省南雄市
2675	莫广键	男	汉族	1999-04-30	广东省阳春市
2676	韩侃臣	男	汉族	1996-12-30	广东省高州市
2677	黄浩书	男	汉族	1994-02-10	成都市锦江区
2678	林富荣	男	汉族	1994-07-21	广东省佛山市南海区

附表 2：申请人仲裁请求明细表

案号	姓名	仲裁请求										
		解除劳动关系 经济补偿/元	年休假工资		克扣或拖欠工资				年终双薪		调休假工资	
			期间	金额/元	期间	金额/元	期间	金额/元	期间	金额/元	期间	金额/元
2669	许泽丽	77784.44	2023 年 1 月 1 日 至 2024 年 3 月 8 日	4470.37	2024 年 2 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日	24441.38	2023 年 8 月 1 日 至 2024 年 1 月 31 日	13482	2022 年度	19000	---	---
2670	梁炳源	72866.35		4020.21		17424.14		9564	2022 年度	13500	2023 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日	20017.31
									2023 年度	13500		
2671	郭冰心	110317.7		7100.91		27613.03		15312	2022 年度	21500		
						2023 年度	21500					
2672	陈贤朗	35609.55	545.74	14234.48	3378	2022 年度	11000	9959.76				
						2023 年度	11000					
2673	彭海涛	60284.84	1385.86	18062.07	10332	2022 年度	14000	10913.63				
						2023 年度	14000					

2674	赖国财	34073.58	---	---		13596.55		7806	2022 年度	10500		4817.3
									2023 年度	10500		
2675	莫广键	25569.45	2023 年 1 月 1 日至	1567.48		10406.9		2370	2022 年度	8000		2547.15
									2023 年度	8000		
2676	韩侃臣	52072.84	2024 年 3 月 8 日	1795.62		16148.28		8832	2022 年度	12500	---	---
									2023 年度	12500		
2677	黄浩书	81204.57	---	---		23603.45		5364	2022 年度	18500	---	---
									2023 年度	18500		
2678	林富荣	42616.88	2023 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日	1119.66		14234.48		8112	2022 年度	11000	2023 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日	10776.68
									2023 年度	11000		
合计		592400.2		22005.85		179764.76		84552		279000		59158.63

附表 3：案件查明情况一览表

案号	姓名	入职时间	工作岗位	月工资标准/元	最后工作日
2669	许泽丽	2020 年 5 月 11 日	高级角色原画美宣	基本工资 11600 元,绩效工资 2900 元,综合补贴 1000 元, 全勤奖 200 元, 2021 年 11 月起调整为基本工资 14400 元, 绩效工资 3600 元	2024 年 3 月 8 日
2670	梁炳源	2019 年 8 月 21 日	测试工程师	基本工资 7600 元,绩效工资 1900 元,综合补贴 1000 元, 全勤奖 200 元, 2021 年 11 月起调整为基本工资 10000 元, 绩效工资 2500 元	2024 年 3 月 8 日
2671	郭冰心	2019 年 8 月 5 日	高级角色模型设计师	基本工资 13200 元,绩效工资 3300 元,综合补贴 1000 元, 全勤奖 200 元, 2021 年 11 月起调整为基本工资 16400 元, 绩效工资 4100 元	2024 年 3 月 8 日
2672	陈贤朗	2021 年 4 月 12 日	测试工程师	基本工资 6400 元,绩效工资 1600 元,综合补贴 1000 元, 全勤奖 200 元, 2021 年 11 月起调整为基本工资 8000 元, 绩效工资 2000 元	2024 年 3 月 8 日
2673	彭海涛	2020 年 9 月 2 日	高级测试工程师	基本工资 8800 元,绩效工资 2200 元,综合补贴 1000	2024 年 3 月 8 日

				元，全勤奖 200 元，2021 年 11 月起调整为基本工资 10400 元，绩效工资 2600 元	
2674	赖国财	2021 年 3 月 25 日	测试工程师	基本工资 7600 元，绩效工资 1900 元，综合补贴 1000 元，全勤奖 200 元	2024 年 3 月 8 日
2675	莫广键	2021 年 9 月 1 日	测试工程师	基本工资 4000 元，绩效工资 1000 元，综合补贴 1000 元，全勤奖 200 元；自 2021 年 11 月起调整为基本工 资 5600 元，月绩效工资 1400 元	2024 年 3 月 8 日
2676	韩侃臣	2020 年 5 月 25 日	高级测试工程师	基本工资 8000 元，绩效工资 2000 元，综合补贴 1000 元，全勤奖 200 元；自 2021 年 11 月起调整为基本工 资 9200 元，绩效工资 2300 元	2024 年 3 月 8 日
2677	黄浩书	2019 年 12 月 9 日	高级角色原画设计师	基本工资 14000 元，绩效工资 3500 元，综合补贴 1000 元，全勤奖 200 元	2024 年 3 月 8 日
2678	林富荣	2020 年 12 月 16 日	测试工程师	月基本工资 7200 元，月绩效工资 1800 元，综合补贴 1000 元，全勤奖 200 元；自 2021 年 11 月起月基本工 资上涨为 8000 元，月绩效工资上涨为 2000 元	2024 年 3 月 8 日

附表 4：仲裁裁决明细表

案号	姓名	仲裁请求										
		解除劳动关系 经济补偿/元	年休假工资		扣或拖欠工资				年终双薪		调休假工资	
			期间	金额/元	期间	金额/元	期间	金额/元	期间	金额/元	期间	金额/元
2669	许泽丽	/	2023 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日	2401.40	/	2024 年 2 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日	2023 年 8 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日	13482	2022 年度 19000	---	---	
									2023 年度 /			
2670	梁炳源	/		4020.21	/			9564	2022 年度 13500	2023 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日	9401.80	
									2023 年度 /			
2671	郭冰心	/		4683.58	/			15312	2022 年度 21500			126.80
						2023 年度 /						
2672	陈贤朗	/	545.74	/	3378	2022 年度 11000	5384.64					
						2023 年度 /						
2673	彭海涛	/	1385.86	/	10332	2022 年度 14000	5324.86					
						2023 年度 /						

2674	赖国财	/	---	---		/		7806	2022 年度	10500		2725.04
									2023 年度	/		
2675	莫广键	/	2023 年 1 月	1567.48		/		2370	2022 年度	8000		820.14
			1 日至 2024						2023 年度	/		
2676	韩侃臣	/	年 3 月 8 日	1002.52		/		8832	2022 年度	12500	---	---
									2023 年度	/		
2677	黄浩书	/	---	---		/		5364	2022 年度	18500	---	---
									2023 年度	/		
2678	林富荣	/	2023 年 1 月	1119.66		/		8112	2022 年度	11000	2023 年 1 月	5273.81
			1 日至 2024						2023 年度	/	1 日至 2024	
			年 3 月 8 日								年 3 月 8 日	
合计				16726.45				84552		139500		29057.09