

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〕2668号

申请人：张允滢，女，汉族，1999年2月15日出生，住址：广东省珠海市。

委托代理人：王少青，男，广东国晖（广州）律师事务所律师。

第一被申请人：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：周春霞，女，该单位法务专员。

第二被申请人：广州奥椒信息科技有限公司，住所：广州市南沙区大岗镇工业路8号（办公楼）四栋320房。

法定代表人：戴腾辉。

委托代理人：沈金超，男，该单位法务专员。

申请人张允滢与第一被申请人喀什奥术网络科技有限公司广州分公司、第二被申请人广州奥椒信息科技有限公司关于工资、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。申请人张允滢及其委托代理人王少青和第一被申请人的委托代理人周春霞、第二被申请人的委托代理人沈金超到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 3 月 26 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与两被申请人的劳动关系于 2024 年 3 月 8 日解除；二、两被申请人支付申请人支付 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日的工资 12200 元、2024 年 3 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日的工资 3310.34 元；三、两被申请人支付申请人被迫解除劳动合同的经济补偿 35530.26 元；四、两被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日未休年假的工资 2178.1 元；五、两被申请人支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日克扣的工资 6660 元；六、两被申请人支付申请人 2022 年年终双薪 12000 元、2023 年年终双薪 12000 元。

第一被申请人辩称：一、申请人自 2023 年 7 月 1 日起与第二被申请人形成劳动关系，并实际在第二被申请人处工作，由第二被申请人对其进行管理、为其缴纳社会保险费、公积金及支付工资，申请人与第二被申请人存在劳动关系，与我单位不存在劳动关系，我单位不是本案的适格被申请人，申请人要求我单位对其仲裁请求承担连带责任无事实及法律依据，申请人的请求应予以驳回。二、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、申请人年度表现出色的情况下可能享有年终奖金。根据最高院 183 号指导案例及员工手册规定，申请人系因个人原因自行离职，且表明愿意遵守员工手册规定，故其在离职时已知悉离职后不发放年终奖的规定且可预见年终奖的损失，应视为其放弃自身权利。年终奖的发放系企业经营自主权的合理范围，应尊重企业权利，且我单位存在亏损及资金短缺的情况，实属无力支付年终奖。三、我单位已依法补缴了申请人社会保险费。综上，希望仲裁委在现有事实基础上，根据公平原则，考虑我单位经营现状及现有员工合法权益，作出合理裁决，保护我单位合法权益。

第二被申请人辩称：一、我单位已结清申请人 2024 年 2 月、3 月的工资。二、根据相关规章制度、《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条，结合申请人的离职时间进行折算，申请人在 2023 年至 2024 年期间共休 4 天年休假，其在该期间已无未休年休假，故申请人主张 2 天年休假无事实依据及法律依据。三、我单位因经营困难，资金周转受影响而导致未能按时缴纳社保费，但已于 2024 年 3 月 29 日补缴完成所有社保费，申请人以此为由要求单方解除劳动合同并要求支付经济补偿不符合法律规定，应当认定申请人属因个人原因提出离职。四、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、申请人年度表现出色的情况下可能享有年终奖金。根据最高院 183 号指导案例及员工手册规定，申请人系因个人原

因自行离职，且表明愿意遵守员工手册规定，故其在离职时已知悉离职后不发放年终奖的规定且可预见年终奖的损失，应视为其放弃自身权利。年终奖的发放系企业经营自主权的合理范围，应尊重企业权利，且我单位存在经营亏损及资金短缺的情况，实属无力支付年终奖。

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2021年7月1日入职案外公司广州某奥科技有限公司（原名为广州某源互动科技有限公司），双方签订了劳动合同；在2021年9月1日经广州某奥科技有限公司和第一被申请人的安排下，申请人与第一被申请人重新签订书面劳动合同，合同期限为2021年9月1日至2024年8月31日；在2023年7月1日第一被申请人、申请人及第二被申请人签订《主体变更协议书》，将申请人的合同主体变更为第二被申请人；申请人于2024年3月8日向第二被申请人发出《被迫解除劳动合同通知书》，向第二被申请人提出于2024年3月8日被迫解除劳动合同。

一、关于确认劳动关系解除问题。申请人主张其与两被申请人的劳动关系于2024年3月8日解除。第一被申请人则主张其单位与申请人的劳动关系于2023年7月1日解除。第二被申请人则主张其单位与申请人的劳动关系于2024年3月8日解除。另查，双方确认的《主体变更协议书》，载明第一被申请人、

申请人及第二被申请人分别为该协议书的甲方、乙方、丙方，自 2023 年 7 月 1 日起申请人的合同主体变更为第二被申请人，由第二被申请人承继第一被申请人在原合同项下的全部权利义务，由第二被申请人与申请人按原合同约定继续履行。本委认为，由查明证据可知，在 2023 年 7 月 1 日申请人与两被申请人已签订协议书确认自当天起与申请人继续履行劳动关系项下权利义务的主体变更为第二被申请人，即申请人与第一被申请人劳动关系于当天结束，故申请人主张其与第一被申请人的劳动关系于 2024 年 3 月 8 日解除，缺乏事实依据，本委不予支持。现申请人与第二被申请人对于双方劳动关系解除时间不持异议，本委对此予以支持，遂本委确认申请人与第二被申请人于 2024 年 3 月 8 日解除劳动关系。

二、关于 2024 年 2 月至 2024 年 3 月工资问题。申请人当庭称其已足额收到 2024 年 2 月、3 月的工资，申请撤回该项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤回该项仲裁请求，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于 2023 年 8 月至 2024 年 1 月工资问题。经查，第二被申请人代扣申请人 2023 年 8 月至 2024 年 1 月期间个人应缴纳住房公积金共 6660 元，但截止至开庭当日，第二被申请人仍未为申请人缴纳上述期间住房公积金。庭审中，第二被申请人表示后续将为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

公积金系其单位法定职责及义务，但本案中，第二被申请人在代扣申请人 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，加之其单位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，鉴于第二被申请人目前尚未依法履行为申请人补缴住房公积金义务，故第二被申请人应支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日克扣的工资 6660 元。

四、关于年终双薪问题。申请人主张其入职时双方口头约定发放年终双薪，且在职期间亦存在发放年终双薪的事实。申请人举证了广州某源互动科技有限公司的入职邀请函、广州某源互动科技有限公司的员工手册、银行转账记录、邮件截图，其中入职邀请函载明“我们还设置了课程讲师奖金、伯乐奖金、全勤奖金、经营效益奖金、年度奖金等，根据符合条件的均可享有”的内容；员工手册载明年终奖金根据当年度的盈利情况进行发放，通常由双薪和年度效益奖金两部分予以构成；转账记录载明申请人收到 2021 年终奖 4156.38 元；邮件截图载明申请人于 2023 年 1 月 11 收到邮件，邮件内容为 2022 年年终双薪及年终奖金将于年前发放。第二被申请人对于员工手册不予确认，对于其他证据的真实性予确认，并称员工手册系广州某源

互动科技有限公司的员工手册，申请人入职其单位后，应当适用其单位的员工手册，其单位没有与申请人约定年终双薪，仅有年终奖待遇，且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，故其单位决定不发放年终奖属于经营自主权的合理范围，且上述邮件通知后续已撤回。另查，申请人每月工资标准为 12000 元，其中包含不固定发放的绩效工资。本委认为，申请人提供的邮件可证明两被申请人曾向员工承诺发放 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。第二被申请人虽表示此后已撤回该通知，但第二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第二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，故在申请人已明确被告知将发放 2022 年年终双薪的情况下，申请人据此已获得领取该奖金的资格及合法权利。如若第二被申请人在事后可随意撤回已然送达至申请人的通知，此无疑过分放大其单位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，本委对第二被申请人该项主张不予采纳，并对申请人主张的年终双薪数额予以认可。根据《主体变更协议书》约

定，第二被申请人承继第一被申请人在原合同项下的全部权利义务，即申请人与第一被申请人因履行劳动合同过程中产生权利义务责任由第二被申请人承担。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，第二被申请人应支付申请人2022年年终双薪12000元。另，申请人虽主张其应享有2023年年终双薪并提供上述证据予以证明，但当中之内容并未能充分有效证明第二被申请人与其约定发放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。

五、关于未休年休假工资问题。申请人与第二被申请人确认根据双方约定的年休假计算周期，2022年7月1日至2023年6月30日申请人享有5天年休假，2023年7月1日至2024年6月30日申请人享有6天年休假（含一天福利年休假）。申请人主张根据系统截图显示其离职前剩余2天未休年休假，第二被申请人应支付其2天未休年休假的工资。第二被申请人则主张申请人在2023年9月15日休年休假0.5天、2023年12月14日至2023年12月15日休年休假2天、2024年1月22日休年休假0.5天、2024年2月7日休年休假1天，申请人已不存在未休年休假，第二被申请人举证有休假申请截图，当中显示申请人在2023年12月14日至2023年12月15日休年休假2天、2024年2月7日休年休假1天、2024年1月22日休

年休假 0.5 天及镇魂街美术部因团建原因集体申请于 2023 年 9 月 15 日休假，请假时长为 5 小时，请假类型为调休假。第二被申请人解释称，2023 年 9 月 15 日的集体休假如没有调休假的员工应以年休假冲抵，而申请人没有调休假，故申请人当天系休年休假。申请人对于第二被申请人之举证不予确认，称其没有请休假的数据，且根据系统显示其剩余 2 天未休年休假。本委认为，首先，按常理，系统显示的剩余休假天数应为在一个计算周期内该名员工在职期间可享有的休假天数上限，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条关于“用人单位与职工解除或终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬”之规定，申请人离职后，应当根据其当年度已工作时间进行折算其未休年休假天数，故申请人以系统显示的剩余未休年休假天数主张工资，依据不足。其次，申请人举证的系统截图显示申请人在 2024 年 3 月 8 日剩余休假天数为 2 天，由此可以推定，申请人在 2022 年 7 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日周期内的年休假已休讫，申请人在 2023 年 7 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日周期内已休年休假 4 天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，结合申请人的离职时间，经折算，2023 年 7 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日期间申请人应享有年休假天数为 4 天（ $252 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 6 \text{ 天}$ ，不足整天部分不予计算），即申请人在职期间应休之年休假已休完毕，故申请人

再行要求第二被申请人支付其未休年休假工资的请求，缺乏事实依据，本委对此不予支持。

六、关于经济补偿问题。经查，申请人提供的《被迫解除劳动合同通知书》载明离职事由为“经本人多次催促，贵司仍未依法为我本人缴纳社会保险费”。庭审中，申请人主张自2023年7月起第二被申请人多次停缴社会保险费等，导致其无法享受医保报销，严重影响申请人的生活，同时，第二被申请人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，申请人提供的证明日期为2024年3月7日的广东省社会保险个人参保证明显示第二被申请人为申请人缴纳社会保险费至2023年12月。本委认为，依庭审查明的事实可知，第二被申请人在与申请人建立劳动关系期间，已为申请人建立社会保险关系，并存在为申请人缴纳了社会保险费之情形。由此表明，第二被申请人已依法履行与申请人建立社会保险关系及为其缴纳社会保险费之义务。至于申请人在提出离职时，第二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，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，在第二被申请人已为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，申请人以

第二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，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

七、关于第一被申请人的支付责任问题。本委认为，如前所述，申请人与第一被申请人的劳动关系于2023年7月1日解除，此后由第二被申请人承继原合同项下的权利义务，并与申请人继续履行双方之劳动关系权利义务，即自2023年7月1日起第一被申请人对申请人不再承担相关劳动关系权利义务责任，故申请人在本案中再行要求第一被申请人承担支付责任，缺乏事实依据及法律依据，本委对此不予支持。

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，《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第二被申请人于2024年3月8日解除劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人2023年8月1日至2024年1月31日扣除的工资6660元；

三、在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支

付申请人 2022 年年终双薪 12000 元；

四、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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二四年五月二十三日

书 记 员 李政辉