

# 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〔2025〕428号

申请人：邓某彩，女，汉族，住址：广州市海珠区。

委托代理人：刘文文，男，广东南方福瑞德律师事务所律师。

被申请人：广州某智能科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：郭某娜，该单位执行董事。

委托代理人：李治峤，男，广东广信君达律师事务所律师。

申请人邓某彩与被申请人广州某智能科技有限公司关于确认劳动关系、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。申请人邓某彩及其委托代理人刘文文和被申请人的委托代理人李治峤到庭参加诉讼。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11月28日向本委申请仲裁，于2024年12月25日申请变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系的经济补偿27972.18元；二、被申请人支付申请人2024年11月1日至2024年11月20日工资3464.23元；三、被申请人支付申请人2022年1月1日至2024

年11月20日未休年休假工资8002.26元；四、确认申请人与被申请人2020年11月10日至2024年11月20日存在劳动关系。

被申请人辩称：一、申请人系自愿放弃缴纳社保，由我单位每月在提成中进行相应补助，因此不应支付经济补偿；二、未休年休假应当就工作满一年的部分计算天数，按照基本工资4600元/月计算。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方均确认：申请人2020年11月10日入职被申请人任店长，约定月休4天，通过钉钉打卡考勤，底薪4600元/月，另有提成；申请人于2024年11月21日向被申请人送达《被迫解除劳动关系通知书》，载明申请人因被申请人未依法缴纳社会保险费等原因与被申请人解除劳动合同；被申请人没有为申请人缴纳社会保险费。以上事实有双方均确认真实性的钉钉打卡截图、2020年12月至2024年11月期间发放工资的银行流水、《被迫解除劳动关系通知书》及其物流信息截图、微信聊天记录截图及申请人2023年9月至2024年11月的工资条为证。本委认为，本案证据能够证明申请人与被申请人存在劳动关系，因双方对劳动关系存续的起止时间不持异议并有相应证据为证，故本委确认申请人与被申请人自2020年11月10日至2024年11月20日存在劳动关系。

二、关于工资问题。申、被双方均确认：被申请人欠发申请

人 2024 年 11 月 1 日至 2024 年 11 月 20 日工资 3464.23 元。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 2024 年 11 月 1 日至 2024 年 11 月 20 日工资 3464.23 元。

**三、关于年休假工资问题。**申、被双方均确认，申请人 2022 年应休未休年休假 5 天、2023 年应休未休年休假 5 天，申请人在职期间被申请人没有发放过加班费。申请人主张其 2024 年应休未休年休假 4 天；应选取其 2023 年 9 月至 2024 年 10 月并剔除 2024 年 2 月及 2024 年 3 月后的月工资数额计算其解除劳动合同前 12 个月的月均工资。被申请人主张申请人 2024 年工作不满一年，不应计算年休假；应选取申请人 2023 年 12 月至 2024 年 11 月期间每月工资数额计算申请人解除劳动合同前 12 个月的月均工资，并确认 2024 年 2 月、3 月期间因店铺情况不好闭店，故申请人不满勤，闭店期间没有向申请人发放工资。经被申请人提供、申请人确认真实性的工资条显示，申请人 2023 年 9 月至 2024 年 10 月每月工资依次为 5905.59 元、7190.28 元、6580.08 元、5998.01 元、5113.99 元、1522 元、3607.61 元、5028.82 元、5543.67 元、5237.92 元、7407.03 元、5843.08 元、6602.97 元、7443.76 元。**本委认为，其一，**被申请人主张申请人 2024 年工作不满一年不应计算年休假无法律依据，本委对此不予采纳。申请人主张其 2024 年应休未休年休假为 4 天，符合《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条关于计算应休未休年休假天数的规定，本委对此予以采纳。**其二，**被申请人自认申请人 2024

年2月、3月不满勤非申请人自身原因造成，且其单位也未向申请人发放未出勤期间的工资。故申请人2024年2月、3月的工资数额不能准确反映申请人在职期间的真实工资水平，申请人主张应剔除该两月工资数额计算其离职前12个月的月均工资符合立法本意，本委对此予以采纳。经计算，申请人解除劳动合同前12个月的月均工资应为6157.93元[(5905.59元+7190.28元+6580.08元+5998.01元+5113.99元+5028.82元+5543.67元+5237.92元+7407.03元+5843.08元+6602.97元+7443.76元)÷12个月]。综上，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2022年1月1日至2024年11月20日期间应休未休年休假工资5795.70元[(6157.93元/月÷(21.75天+4天×200%)×14天×200%)]。

**四、关于解除劳动合同的经济补偿问题。**被申请人虽主张申请人系自愿放弃缴纳社会保险费，但并未提供证据予以证明，故本委对此不予采纳。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿27710.69元(6157.93元/月×4.5个月)。

### 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合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《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、确认申请人与被申请人自 2020 年 11 月 10 日起至 2024 年 11 月 20 日存在劳动关系；

二、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 11 月 1 日至 2024 年 11 月 20 日工资 3464.23 元；

三、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2024 年 11 月 20 日期间应休未休年休假工资 5795.70 元；

四、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 27710.69 元。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二五年一月二十四日

书 记 员 张秀玲