

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〕586-596 号

申请人：覃某某等 11 人（详见附表 1：申请人基本信息表）。

集体代表人：覃某某、余某某、韩某某、蔡某某。

被申请人：广州某某科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：陈某某。

委托代理人：沈某某，男，该单位员工。

被申请人：某某网络科技有限公司广州分公司，经营场所：
广州市海珠区。

负责人：戴某某。

委托代理人：周某某，女，该单位员工。

申请人覃某某等 11 人与被申请人广州某某科技有限公司（以下简称“某某科技公司”）、某某网络科技有限公司广州分公司（以下简称“某某公司”）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。申请人集体代表人覃某某、余某某、韩某某、蔡某某，被申请人的委托代理人沈某某、周某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

11 位申请人分别于 2024 年 11 月 29 日、2024 年 12 月 2 日、2024 年 12 月 5 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、奖金等（具体请求详见附表 2：申请人仲裁请求明细表）。

某某科技公司辩称：申请人黎某某、谢某某、覃某某、陈某某、何某某与某某公司签订劳动合同，由某某公司进行管理、发放工资及缴纳社会保险费和住房公积金，故申请人与某某公司存在劳动关系，我单位并无对申请人进行任何管理，双方并无劳动关系，我单位并非本案适格主体，申请人要求我单位对本案仲裁请求承担连带责任无事实依据和法律依据。申请人蔡某某未结工资共 25461.14 元，其中包括未休调休假折算 301.7 元，蔡某某已于离职时签订离职确认表，同意未休调休假以 1:1 的比例折算并随离职当月工资一并结算。申请人余某某未结工资共 12151.8 元，其中包括未休调休假折算 6537.36 元，余某某已于离职时签订离职确认表，同意未休调休假以 1:1 的比例折算并随离职当月工资一并结算。申请人蔡某某、唐某某、唐某某、段某、余某某、韩某某签署《离职确认表》中明确载明双方无任何未结款项，此系各申请人真实意思表示，对其具有约束力，故申请人现主张年终奖金违反诚实信用原则。即使仲裁委认定我单位应支付申请人 2022 年年终奖金，亦应根据实际情况予以认定奖金数额，根据我单位发放年终奖金的惯例，若

员工当年正常表现且单位决定发放年终奖金，年终奖金应根据单位确定的计算公式和标准予以发放，且试用期员工不享有年终奖金待遇。申请人关于请求返还代为缴纳住房公积金的争议不属于劳动争议受案范围。我单位目前资金周转困难，暂未向住房公积金管理中心缴纳全体员工的住房公积金，但正在积极寻求各种途径及外部资金予以补缴，且已为申请人缴纳了部分住房公积金。

某某公司辩称：申请人唐某某、唐某某、段某、余某某与某某科技公司签订劳动合同，并在某某科技公司实际工作，由某某科技公司进行管理、发放工资及缴纳社会保险费和住房公积金，故申请人与某某科技公司存在劳动关系，我单位并无对申请人进行任何管理，双方并无劳动关系，我单位并非本案适格主体，申请人要求我单位对本案仲裁请求承担连带责任无事实依据和法律依据。申请人陈某某未结工资共 25461.14 元，其中包括括未休年假、未休调休假折算 7715.72 元，陈某某已于离职时签订离职确认表，同意未休调休假以 1:1 的比例折算并随离职当月工资一并结算。申请人何某某未结工资共 12557.27 元，其中包未休调休假折算 57.47 元，何某某已于离职时签订离职确认表，同意未休调休假以 1:1 的比例折算并随离职当月工资一并结算。申请人黎某某、谢某某、覃某某、陈某某、何某某签署《离职确认表》中明确载明双方无任何未结款项，此系各申请人真实意思表示，对其具有约束力，故申请人现主张

年终奖金违反诚实信用原则。即使仲裁委认定我单位应支付申请人 2022 年年终奖金，亦应根据实际情况予以认定奖金数额，根据我单位发放年终奖金的惯例，若员工当年正常表现且单位决定发放年终奖金，年终奖金应根据单位确定的计算公式和标准予以发放，且试用期员工不享有年终奖金待遇。申请人关于请求返还代为缴纳住房公积金的争议不属于劳动争议受案范围。我单位目前资金周转困难，暂未向住房公积金管理中心缴纳全体员工住房公积金，但正在积极寻求各种途径及外部资金予以补缴，且已为申请人缴纳了 2023 年 8 月和 2023 年 9 月住房公积金。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系及责任主体问题。经查，申请人覃某某提供的《离职证明》载明其于 2021 年 12 月 14 日至 2022 年 11 月 30 日与某某公司存在劳动关系，于 2022 年 12 月 1 日至 2024 年 4 月 30 日与某某科技公司存在劳动关系，于 2024 年 5 月 1 日至 2024 年 8 月 30 日期间与某某公司存在劳动关系；2024 年 5 月签订的《主体变更协议书》约定自 2024 年 5 月 1 日起，覃某某的劳动关系主体变更为某某公司，由某某公司承继某某科技公司在原劳动合同项下的全部权利义务。申请人唐某某提供的《离职证明》载明其于 2021 年 10 月 27 日至 2022 年 11 月 30 日与某某公司存在劳动关系，于 2022 年 12 月 1 日至 2024 年 8 月 30 日与某

某科技公司存在劳动关系。申请人段某提供的《离职证明》载明其于 2021 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日与某某公司存在劳动关系,于 2022 年 12 月 1 日至 2024 年 8 月 30 日与某某科技公司存在劳动关系;2022 年 12 月签订的《主体变更协议书》约定自 2022 年 12 月 1 日起,段某的劳动关系主体变更为广州心源互动科技有限公司,由该公司承继某某公司在原劳动合同项下的全部权利义务;某某科技公司当庭表示广州心源互动科技有限公司系其原单位名称。申请人余某某提供的《离职证明》载明其于 2021 年 12 月 27 日至 2022 年 11 月 30 日与某某公司存在劳动关系,于 2022 年 12 月 1 日至 2024 年 9 月 13 日与某某科技公司存在劳动关系;2022 年 12 月签订的《主体变更协议书》约定自 2022 年 12 月 1 日起,余某某的劳动关系主体变更为广州心源互动科技有限公司,由该公司承继某某公司在原劳动合同项下的全部权利义务。申请人何某某提供的《离职证明》载明其于 2022 年 12 月 1 日至 2024 年 5 月 31 日与某某科技公司存在劳动关系,于 2024 年 6 月 1 日至 2024 年 10 月 15 日与某某公司存在劳动关系;2024 年 6 月签订的《主体变更协议书》约定自 2024 年 6 月 1 日起,何某某的劳动关系主体变更为某某公司,由某某公司承继某某科技公司在原劳动合同项下的全部权利义务。申请人陈某某提供的《离职证明》载明其于 2017 年 6 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日与某某科技公司存在劳动关系,于 2022 年 9 月 1 日至 2024 年 10 月 12 日与某某公司存在劳动关系。申请人唐某某提供的《离

职证明》载明其于 2022 年 2 月 15 日至 2022 年 11 月 30 日与某某公司存在劳动关系，于 2022 年 12 月 1 日至 2024 年 10 月 8 日与某某科技公司存在劳动关系；2022 年 12 月签订的《主体变更协议书》约定自 2022 年 12 月 1 日起，唐某某的劳动关系主体变更为广州心源互动科技有限公司，由该公司承继某某公司在原劳动合同项下的全部权利义务。申请人黎某某提供的《离职证明》载明其于 2021 年 6 月 3 日至 2021 年 11 月 30 日与某某科技公司存在劳动关系，2021 年 12 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日与某某公司存在劳动关系，于 2022 年 12 月 1 日至 2024 年 5 月 31 日与某某科技公司存在劳动关系，于 2024 年 6 月 1 日至 2024 年 9 月 4 日期间与某某公司存在劳动关系；2024 年 6 月签订的《主体变更协议书》约定自 2024 年 6 月 1 日起，黎某某的劳动关系主体变更为某某公司，由某某公司承继某某科技公司在原劳动合同项下的全部权利义务。申请人谢某某提供的《离职证明》载明其于 2021 年 6 月 3 日至 2021 年 11 月 30 日与某某科技公司存在劳动关系，2021 年 12 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日与某某公司存在劳动关系，2022 年 12 月 1 日至 2024 年 5 月 31 日与某某科技公司存在劳动关系，于 2024 年 6 月 1 日至 2024 年 9 月 9 日与某某公司存在劳动关系；2024 年 6 月签订的《主体变更协议书》约定自 2024 年 6 月 1 日起，谢某某的劳动关系主体变更为某某公司，由某某公司承继某某科技公司在原劳动合同项下的全部权利义务。**本委认为**，依查明的证据可知，申请人覃某某在职期间

的劳动关系主体经协商发生变更，覃某某自 2024 年 5 月 1 日起与某某公司建立劳动关系，且根据《主体变更协议书》显示，某某公司承继某某科技公司的全部权利义务，故从 2024 年 5 月 1 日开始，某某公司需承担覃某某与某某科技公司劳动关系存续期间所产生的全部义务，覃某某在 2024 年 5 月 1 日前享有的相关权利所对应的义务履行主体应为某某公司，某某科技公司依约定已不再需对覃某某承担劳动关系项下的相关义务，故本委对申请人覃某某主张某某科技公司对本案仲裁请求承担支付责任的仲裁请求不予支持。申请人唐某某提供的《离职证明》显示其在不同期间分别与某某公司和某某科技公司存在劳动关系，本案查明的现有证据无法证明某某公司在 2022 年 12 月 1 日后仍存在对唐志文进行用工管理及安排的行为，以及其未履行作为用人单位所应承担的相关义务的事实，故根据本案证据，本委认为申请人自 2022 年 12 月 1 日起与某某科技公司存在劳动关系，申请人唐某某要求某某公司承担本案仲裁请求支付责任依据不足，本委不予支持。申请人段某、余某某、唐某某在职期间的劳动关系主体经协商发生变更，段某、余某某、唐某某自 2022 年 12 月 1 日起与某某科技公司建立劳动关系，且根据《主体变更协议书》显示，广州心源互动科技有限公司承继某某公司的全部权利义务，故从 2022 年 12 月 1 日开始，某某科技公司需承担段某、余某某、唐某某与某某公司劳动关系存续期间所产生的全部义务，段某、余某某、唐某某在 2022 年 12 月 1 日前享有的相关权利所对应的义

务履行主体应为某某科技公司，某某公司依约定已不再需对段某、余某某、唐某某承担劳动关系项下的相关义务，故本委对申请人段某、余某某、唐某某主张某某公司对本案仲裁请求承担支付责任的仲裁请求不予支持。申请人何某某在职期间的劳动关系主体经协商发生变更，何某某自2024年6月1日起与某某公司建立劳动关系，且根据《主体变更协议书》显示，某某公司承继某某科技公司的全部权利义务，故从2024年6月1日开始，某某公司需承担何某某与某某科技公司劳动关系存续期间所产生的全部义务，何某某在2024年6月1日前享有的相关权利所对应的义务履行主体应为某某公司，某某科技公司依约定已不再需对何某某承担劳动关系项下的相关义务，故本委对申请人何某某主张某某科技公司对本案仲裁请求承担支付责任的仲裁请求不予支持。申请人陈某某提供的《离职证明》显示其在不同期间分别与某某公司和某某科技公司存在劳动关系，本案查明的现有证据无法证明某某科技公司在2022年9月1日后仍存在对陈某某进行用工管理及安排的行为，以及其未履行作为用人单位所应承担的相关义务的事实，故根据本案证据，本委认为申请人陈某某自2022年9月1日起与某某公司存在劳动关系，申请人陈某某要求某某科技公司承担本案仲裁请求支付责任依据不足，本委不予支持。申请人黎某某、谢某某在职期间的劳动关系主体经协商发生变更，黎某某、谢某某自2024年6月1日起与某某公司建立劳动关系，且根据《主体变更协议书》显示，某某公司承继某

某某科技公司的全部权利义务，故从 2024 年 6 月 1 日开始，某某公司需承担黎某某、谢某某与某某科技公司劳动关系存续期间所产生的全部义务，黎某某、谢某某在 2024 年 6 月 1 日前享有的相关权利所对应的义务履行主体应为某某公司，某某科技公司依约定已不再需对黎某某、谢某某承担劳动关系项下的相关义务，故本委对申请人黎某某、谢某某主张某某科技公司对本案仲裁请求承担支付责任的仲裁请求不予支持。

二、关于工资和个人部分住房公积金问题。申请人主张被申请人为其代扣个人应缴纳的住房公积金后，并无依法实际缴纳，故要求被申请人返还已扣除的个人住房公积金。两被申请人确认存在代扣申请人个人部分住房公积金的事实，但主张已安排补缴住房公积金事宜，将在后续补缴完毕，故不同意退回已扣除的个人部分住房公积金。两被申请人提供《未缴纳公积金（个人部分）明细》拟证明各申请人被代扣但尚未代为缴纳住房公积金的具体月份及对应金额。经查，某某科技公司提供的《未缴纳公积金（个人部分）明细》载明未缴纳的住房公积金情况如下：蔡某某 2023 年 9 月至 2024 年 9 月个人部分金额 6929 元；唐某某 2023 年 9 月至 2024 年 9 月个人部分金额 13754 元；唐某某 2023 年 9 月至 2024 年 8 月个人部分金额 25860 元；段某 2023 年 9 月至 2024 年 8 月个人部分金额 18984 元；余某某 2023 年 9 月至 2024 年 8 月个人部分 13260 元；韩某某 2023 年 9 月至 2024 年 8 月个人部分 13152 元。某某公司提供的《未缴纳公积金（个人部分）明细》

载明未缴纳的住房公积金情况如下：何某某 2023 年 9 月至 2024 年 10 月个人部分金额 17612 元；陈某某 2023 年 10 月至 2024 年 9 月个人部分金额 23016 元；黎某某 2023 年 9 月至 2024 年 8 月个人部分金额 15240 元；谢某某 2023 年 9 月至 2024 年 8 月个人部分金额 15228 元；覃某某 2023 年 9 月至 2024 年 8 月个人部分金额 21300 元。申请人确认两被申请人主张的缴纳情况，并对两被申请人提供的上述《未缴纳公积金（个人部分）明细》载明的计算方式及数额予以认可。本委认为，依庭审查明的事实可知，两被申请人存在代为扣除申请人在职期间个人部分住房公积金但未依法按时缴纳的情形。用人单位依法为劳动者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，两被申请人在代扣申请人在职期间住房公积金后并未及时履行代缴义务，加之其当庭并未明确表示补缴申请人工作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造成损害。因此，鉴于两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，故某某科技公司应支付申请人蔡某某 2023 年 9 月至 2024 年 9 月期间工资（个人部分住房公积金）6929 元、唐某某 2023 年 9 月至 2024 年 9 月期间工资（个人部分住房公积金）13754 元、唐某某 2023 年 9 月至 2024 年 8 月期间工资（个人部分住房公积金）25860 元、段某 2023 年 9 月至 2024 年 8 月

期间工资（个人部分住房公积金）18984元、余某某2023年9月至2024年8月期间工资（个人部分住房公积金）13260元、韩某某2023年9月至2024年7月期间工资（个人部分住房公积金）12056元（ $13152\text{元}-13152\text{元}\div12\text{个月}\times1\text{个月}$ ）；某某公司应支付申请人何某某2023年9月至2024年10月期间工资（个人部分住房公积金）17612元、陈某某2023年10月至2024年9月期间工资（个人部分住房公积金）23016元、覃某某2023年9月至2024年8月期间工资（个人部分住房公积金）21300元。由于申请人黎某某和谢某某要求某某科技公司向其承担2023年9月1日至2024年6月30日期间工资（个人部分住房公积金）支付义务，但如前所述，本委根据查明的证据已对申请人黎某某和谢某某关于某某科技公司对其本案仲裁请求承担支付责任之主张不予采纳，故申请人黎某某和谢某某要求某某科技公司承担2023年9月1日至2024年6月30日期间工资（个人部分住房公积金）支付义务于法无据，本委不予支持。是故，某某公司应支付黎某某2024年7月至2024年8月期间工资（个人部分住房公积金）2540元（ $15240\text{元}\div12\text{个月}\times2\text{个月}$ ）、谢某某2024年7月至2024年8月期间工资（个人部分住房公积金）2538元（ $15228\text{元}\div12\text{个月}\times2\text{个月}$ ）。

三、关于2022年双薪及年终奖问题。申请人提供邮件拟证明被申请人于2023年1月已发送邮件，告知2022年年终双薪及年终奖金将于年前发放。两被申请人对该证据真实性予以确认，

但主张事后决定不予发放已撤回该邮件，其辩称申请人不享有年终双薪待遇和年终奖，申请人在离职时已签署《离职确认表》，表明除工资外并无其他未结款项。经查，两被申请人提供的《离职确认表》显示本案申请人均已签署该确认表，当中载有“工资按照约定发薪日期发放后，双方无任何未结款项（包括但不限于各类奖金、加班费、福利费用等）”。申请人对该《离职确认表》真实性予以确认，但主张当中并无就2022年年终奖事宜进行约定，故对该证据所载明的内容不予认可。庭审中，申请人覃某某、唐某某、段某主张其在职期间工资已支付完毕，但离职当月2024年8月工资于2024年10月底发放；申请人余某某主张其离职当月2024年9月工资尚未发放；申请人韩某某主张在职期间工资已于离职前发放完毕；申请人何某某、陈某某、蔡某某、唐某某、黎某某、谢某某的工资均未结清。两被申请人确认申请人何某某、陈某某、余某某、蔡某某工资未发放完毕，其他申请人工资均已结清，但工资具体支付时间不清楚。另查，两被申请人确认双方约定每月工资于次月15日发放。本委认为，其一，申请人提供的邮件可证明两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。两被申请人虽表示此后已撤回该邮件，但两被申请人作为确定及核发内部员工薪酬待遇的用人单位，其在享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两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，故在两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，申请人据此已获取领取该奖金的资格及合法权利。如若两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主权和自由范围，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，本委对两被申请人该项主张不予采纳。虽两被申请人提供《离职确认表》拟证明申请人签署的该确认表已表明除工资外并无其他未结款项，但该《离职确认表》明确约定“工资按照约定发薪日期发放后，双方无任何未结款项”，也即，双方约定无任何未结款项的成立前提系“工资按照约定发薪日期发放后”，两被申请人需在约定的发薪日期支付申请人在职期间工资后，该《离职确认表》约定的“双方无任何未结款项”之结果方具备成就条件，然依本案查明的事实可知，除申请人韩某某于离职前已发放完毕在职期间工资外，并无充分证据证明其他申请人劳动关系存续期间的工资已支付完毕，或在离职后按约定的发薪日期结清工资。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，两被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委采信申请人主张的工资结算情况，据此认定除申请人韩某某外，其他申请人签署的《离职确认表》关于“双方无任何未结款项”之约定并不发生法律效力约束力。由于两被申请人并无提

供充分证据对申请人主张的奖金数额予以反驳，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委采信申请人主张的奖金标准。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，某某科技公司应支付申请人 2022 年双薪及年终奖如下：唐某某 19000 元、段某 17000 元、余某某 12000 元、蔡某某 10500 元；某某公司支付申请人 2022 年双薪及年终奖如下：覃某某 15000 元、何某某 11000 元、黎某某 11000 元、谢某某 11000 元。其二，如前所述，本委根据查明的证据已对申请人陈某某关于某某科技公司对其本案仲裁请求承担支付责任之主张不予采纳，故申请人陈某某要求某某科技公司承担 2022 年双薪及年终奖支付义务于法无据，本委不予支持；本委已对申请人唐某某关于某某公司对其本案仲裁请求承担支付责任之主张不予采纳，故申请人唐某某要求某某公司承担 2022 年双薪及年终奖支付义务于法无据，本委不予支持。其三，本委对申请人韩某某要求某某科技公司支付 2022 年双薪及年终奖的仲裁请求不予支持。理由如下：首先，申请人韩某某未提供任何充分有效证据证明其系在意识受阻、意志受限的情况下签署该《离职确认表》，故无法证明当中的内容存在违背其真实意思表示之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人韩某某对此应承担举证不能的不利后果。鉴于未有证据证明《离职确认表》违反法律、行政法规的强制性规定，且存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题

的解释（一）》第三十五条之规定，本委认定申请人韩某某签订的《离职确认表》应当有效，对双方具有法律约束力。其次，《离职确认表》当中对申请人韩某某相关劳动报酬事项及权利作明确约定，且该确认表的生效系以当事人签字为必要条件，故确认表的内容应属双方当事人经协商沟通后所达成的意思表示，属于当事人主观合意的书面载体，根据诚实信用原则及契约自由的要求，当事人对自身加以确定的书面合意理应遵守并执行。再次，申请人韩某某系在离职时签署《离职确认表》，即其系在双方劳动关系解除时签署该证明材料，此时其对自身有无尚未处理及结清的款项及相关权利理应明确知悉，不存在不知晓在职期间自身依法可享有的全部权利的可能。因此，既然申请人韩某某同意在载明除确认表另有约定外，双方不存在任何未结算及未支付的款项的确认表签名，则代表其对该内容的认可和接受。即便确实存在仍未处理完毕的相关事项，亦应属于申请人韩某某对自身权利的自由处分。又次，申请人韩某某签订的《离职确认表》涉及离职后相关薪资待遇的相关事宜。申请人韩某某作为享有权利的当事人，若认为当中表述与事实不符或侵犯其合法权益，理应提出异议并拒绝签署名字。但在本案中，申请人韩某某并无提供证据证明其对上述证明的内容曾表示异议，故根据其签署名字的行为，可推定其对当中内容并不持相反意见。申请人韩某某签订的《离职确认表》应属于彼此间为解决劳动关系存续期间相关争议，而达成的终局性解决方案。申请人韩某某在未能提供任何证

据证明双方在该确认表载明的内容外仍存在尚未约定及处理的其他事项,故不能否定或排除该确认表具有对双方劳动关系存续期间权利义务的终局性解决之效力。最后,申请人韩某某作为具备完全民事行为能力的当事人,其对自身从事的包括签字在内的民事行为后果理应具有普通人的注意义务和预见能力。签字行为并非儿戏,每个具有认知和控制能力的当事人均需对自身行为负责到底。如若申请人韩某某对《离职确认表》的内容不认可、不理解或不接受,则应行使拒绝签字的权利,或向相关部门进行咨询后再行作出是否签字的决定,而非如其于本案中所表现的在签字后另行对确认表约定内容予以否认的行径。因此,鉴于申请人韩某某在职期间工资已在离职前结算完毕,故《离职确认表》关于双方无任何未结款项之约定的生效条件已成就。申请人韩某某在事先对上述确认表内容签字确认,事后再向被申请人主张权利,该行为违反意思自治原则,且违背契约精神,亦同时有违诚实信用原则,本委对此行为予以否定性评价。综上,本委认为申请人韩某某该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据,对此不予支持。

四、关于调休工资和未休年休假工资问题。申请人陈某某主张在职期间仍有57.5小时未调休,且2024年带薪年假未休讫。某某公司确认申请人未调休时数为57.5小时,以及2024年尚有4天未休年休假,但主张申请人在离职时已同意未休时数和假期按照正常工作时间折算工资,故申请人调休工资和未休年休假工

资合计 7715.72 元。申请人对某某公司主张的工资总额予以确认。本委认为，鉴于申请人陈某某与某某公司对调休工资和 2024 年未休年休假工资总额不持异议，且某某公司未举证证明已向申请人支付该款项，故其对此应承担举证不能的不利后果。因此，某某公司应支付申请人陈某某调休工资和 2024 年未休年休假工资共 7715.72 元。

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，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，某某科技公司一次性支付申请人蔡某某等 6 人工资（个人部分住房公积金）共 90843 元（具体明细详见附表 4）；

二、在本裁决生效之日起三日内，某某公司一次性支付申请人何某某等 5 人工资（个人部分住房公积金）共 67006 元（具体明细详见附表 4）；

三、在本裁决生效之日起三日内，某某科技公司一次性支付申请人唐某某等 4 人 2022 年双薪及年终奖共 58500 元（具体明细详见附表 4）；

四、在本裁决生效之日起三日内，某某公司一次性支付申

请人覃某某等 4 人 2022 年双薪及年终奖 48000 元（具体明细详见附表 4）；

五、在本裁决生效之日起三日内，某某公司一次性支付申请人陈某某调休工资和 2024 年未休年休假工资共 7715.72 元；

六、驳回申请人其他仲裁请求。

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

附表 2：申请人仲裁请求明细表

附表 3：申请人主张情况一览表

附表 4：被申请人主张情况一览表

附表 5：仲裁裁决明细表

新译民

首席仲裁员

仲裁员 段晓妮

仲裁员 易怡宁

二〇二五年二月六日

书记员 刘映博

书记员 余育霖

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
586	覃某某	女	壮族	1994 年 7 月 2 日	广州市海珠区
587	唐某某	男	汉族	1991 年 9 月 2 日	广州市南沙区
588	段某	女	侗族	1996 年 6 月 15 日	贵州省铜仁市
589	余某某	男	汉族	1995 年 8 月 31 日	广东省深圳市
590	韩某某	男	汉族	2000 年 5 月 30 日	吉林省抚松县
591	何某某	女	汉族	1990 年 9 月 22 日	广东省中山市
592	陈某某	女	汉族	1993 年 11 月 9 日	广东省遂溪县
593	蔡某某	男	汉族	1998 年 12 月 8 日	广东省雷州市
594	唐某某	男	汉族	1999 年 8 月 3 日	湖北省沙阳县
595	黎某某	男	汉族	1999 年 3 月 24 日	广东省云浮市
596	谢某某	男	汉族	1998 年 10 月 15 日	广州市越秀区

附表 2： 申请人仲裁请求明细表

案号	姓名	仲裁请求一： 工资			仲裁请求二： 2022 年双薪及年终奖	
		期间	金额： 元	支付主体	金额： 元	支付主体
586	覃某某	2023 年 8 月 1 日至 2024 年 8 月 30 日	21300	共同支付	15000	共同支付
587	唐某某	2023 年 8 月 1 日至 2024 年 9 月 1 日	25860	共同支付	19000	共同支付
588	段某	2023 年 8 月至 2024 年 8 月	20566	共同支付	17000	共同支付
589	余某某	2023 年 8 月 1 日至 2024 年 9 月 30 日	27113. 45	共同支付	12000	共同支付
590	韩某某	2023 年 8 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日	13152	某某科技	11000	某某科技
591	何某某	2024 年 9 月 1 日至 2024 年 10 月 15 日	11520	共同支付	11000	共同支付
592	陈某某	2024 年 9 月 1 日至 2024 年 10 月 12 日	21818	网络公司	16000	某某科技
593	蔡某某	2024 年 9 月 1 日至 2024 年 10 月 31 日	11500	某某科技	10500	某某科技
594	唐某某	2023 年 8 月 1 日至 2024 年 9 月 31 日	14812	某某科技	9000	网络公司
595	黎某某	2023 年 9 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 9 月 30 日	12700 3810	某某科技 网络公司	11000	网络公司
596	谢某某	2023 年 9 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 9 月 30 日	12690 3807	某某科技 网络公司	11000	网络公司

附表 2：申请人仲裁请求明细表

案号	姓名	仲裁请求三：个人部分住房公积金		仲裁请求四：调休工资		仲裁请求五：未休年休假工资		支付主体
		期间	金额：元	期间	金额：元	期间	金额：元	
591	何某某	2023 年 7 月 1 日至 2024 年 10 月 31 日	16800	——		——		共同支付
592	陈某某	2023 年 9 月 1 日至 2024 年 8 月 31 日	23016	2022 年至 2024 年 10 月 12 日 57.5 小时	5575	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 10 月 12 日	2909	网络公司
593	蔡某某	2023 年 9 月 1 日至 2024 年 8 月 31 日	6396	——		——		某某公司

附表 3：申请人主张情况一览表

案号	姓名	入职时间	工作岗位	工资标准	离职时间
586	覃某某	2021 年 12 月 14 日	高级项目管理	每月基本工资 11200 元+绩效 2800 元, 2023 年 6 月起基本工资 12800 元+绩效 3200 元+综合补贴 1000 元	2024 年 8 月 30 日
587	唐某某	2021 年 10 月 27 日	系统策划	每月 15000 元, 2022 年调至 19000 元	2024 年 8 月 30 日
588	段某	2021 年 11 月 1 日	UE 策划	每月 12000 元, 2022 年 5 月调至 17000 元	2024 年 8 月 30 日
589	余某某	2021 年 12 月 27 日	系统策划	每月 8000 元, 2022 年 4 月调至 9000 元, 2022 年 11 月调至 12000 元, 2023 年 4 月调至 14000 元	2024 年 9 月 13 日
590	韩某某	2022 年 7 月 28 日	策划中心 战斗策划	基本工资 8800 元+绩效工资 2200 元	2024 年 9 月 2 日
591	何某某	2022 年 12 月 1 日	文案策划	每月 8000 元, 后期调至 11000 元	2024 年 10 月 15 日
592	陈某某	2017 年 6 月 1 日	高级测试 工程师	16000 元	2024 年 10 月 12 日
593	蔡某某	2022 年 6 月 28 日	场景模型 设计师	每月基本工资 7600 元+绩效工资 1900 元+综合补贴 1000 元, 后期调至基本工资 8000 元+绩效工资 2100 元+综合补贴 1000 元	2024 年 10 月 8 日
594	唐某某	2022 年 2 月 15 日	UI 设计 师	8000	2024 年 10 月 8 日
595	黎某某	2021 年 12 月 1 日	战斗策划	每月 8000 元, 2022 年 4 月调至 11000 元, 2024 年 5 月调至 14500 元	2024 年 9 月 4 日
596	谢某某	2021 年 12 月 1 日	战斗策划	每月 8000 元, 2023 年 1 月调至 11000 元	2024 年 9 月 9 日

附表 4：被申请人主张情况一览表

案号	姓名	入职时间	工作岗位	工资标准	离职时间
586	覃某某	2021 年 12 月 14 日 入职某某公司	高级项目管理	每月基本工资 11200 元+绩效 2800 元，2023 年 6 月起基本工资 12800 元+绩效 3200 元+综合补贴 1000 元	2024 年 8 月 30 日
587	唐某某	2021 年 10 月 27 日 入职某某公司	系统策划	每月 15000 元， 2022 年调至 19000 元	2024 年 8 月 30 日
588	段某	2021 年 11 月 1 日入 职某某公司	UE 策划	每月 12000 元， 2022 年 5 月调至 17000 元	2024 年 8 月 30 日
589	余某某	2021 年 12 月 27 日 入职某某公司	系统策划	每月 8000 元， 2022 年 4 月调至 9000 元， 2022 年 11 月调至 12000 元， 2023 年 4 月调至 14000 元	2024 年 9 月 13 日
590	韩某某	2022 年 7 月 28 日	策划中心 战斗策划	基本工资 8800 元+绩效工资 2200 元	2024 年 9 月 2 日
591	何某某	2021 年 5 月 24 日入 职某某科技公司	文案策划	每月 8000 元， 后期调至 11000 元	2024 年 10 月 15 日
592	陈某某	2017 年 6 月 1 日入 职某某科技公司	高级测试 工程师	16000 元	2024 年 10 月 12 日
593	蔡某某	2022 年 6 月 28 日	场景模型 设计师	每月基本工资 7600 元+绩效工资 1900 元+综合补贴 1000 元， 后期调至基本工资 8000 元+绩效工资 2100 元+综合补贴 1000 元	2024 年 10 月 8 日
594	唐某某	2022 年 2 月 15 日入 职某某公司	UI 设计师	8000	2024 年 10 月 8 日
595	黎某某	2021 年 6 月 3 日入 职某某科技公司	战斗策划	每月 8000 元， 2022 年 4 月调至 11000 元， 2024 年 5 月调至 14500 元	2024 年 9 月 4 日
596	谢某某	2021 年 6 月 3 日入 职某某科技公司	战斗策划	每月 8000 元， 2023 年 1 月调至 11000 元	2024 年 9 月 9 日

附表 5：仲裁裁决明细表

案号	姓名	裁决一：工资（个人部分住房公积金）		裁决二：2022 年双薪及年终奖	裁决三：调休工资和未休年休假工资
		期间	金额：元	金额：元	金额：元
586	覃某某	2023 年 9 月至 2024 年 8 月	21300	15000	——
587	唐某某	2023 年 9 月至 2024 年 8 月	25860	19000	——
588	段某	2023 年 9 月至 2024 年 8 月	18984	17000	——
589	余某某	2023 年 9 月至 2024 年 8 月	13260	12000	——
590	韩某某	2023 年 9 月至 2024 年 7 月	12056	——	——
591	何某某	2023 年 9 月至 2024 年 10 月	17612	11000	——
592	陈某某	2023 年 10 月至 2024 年 9 月	23016	——	7715.72
593	蔡某某	2023 年 9 月至 2024 年 9 月	6929	10500	——
594	唐某某	2023 年 9 月至 2024 年 9 月	13754	——	——
595	黎某某	2024 年 7 月至 2024 年 8 月	2540	11000	——
596	谢某某	2024 年 7 月至 2024 年 8 月	2538	11000	——