

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〕314号

申请人：李某，男，汉族，1990年6月13日出生，住址：江西省赣州市。

委托代理人：许晓行，女，广东广信君达律师事务所律师。

被申请人：广东某某信息科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：吕某某。

委托代理人：李某某，男，该单位员工。

申请人李某与被申请人广东某某信息科技有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李某及其委托代理人许晓行和被申请人的委托代理人李某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年11月14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8月1日至2024年11月13日期间工资47250元；二、被申请人支付申请人违法

解除劳动关系赔偿金 84000 元；三、被申请人支付申请人未提前一个月通知补偿 14000 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 11 月 13 日未休年休假工资 12551.7 元。

被申请人辩称：一、我单位已支付申请人 2024 年 8 月工资，其余月份未发放工资总额为 29861.84 元。二、我单位系合法解除劳动关系，且申请人主张的月平均工资有误，月平均工资应为 9748.01 元。三、双方劳动关系的解除事由不符合法律规定需支付代通知金的情形，故申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，且其主张的金额有误。四、申请人剔除加班工资后月平均工资为 9741.52 元，其主张的 2023 年未休年休假已超过仲裁时效，如同意其主张的 2023 年未休年休假，该年未休年休假工资为 2050.85 元，2024 年未休年休假工资为 3281.35 元。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其每月工资为 14000 元，被申请人未支付其 2024 年 9 月至 2024 年 11 月工资，其 2024 年 9 月存在迟到情形，2024 年 10 月全勤，2024 年 11 月出勤 9 天。被申请人主张申请人月工资为 13860 元，2024 年 9 月缺勤 0.17 天，2024 年 10 月和 2024 年 11 月出勤情况与申请人所述一致。双方签订的《劳动合同》约定每周工作 5.5 天。庭审中，被申请人提供《公司综合成本及员工综合收入说明及计算规则》和薪资表拟证明其所主张的工资标准。申请人对上述证据不予

确认。经查，申请人提供的收入明细和收入纳税明细显示部分月份的工资数额高于 13860 元。被申请人对此表示，高于 13860 元的部分可能为奖励或报销款。另查，申请人主张其社会保险费及住房公积金缴至 2024 年 9 月，个人应缴纳的社会保险费和住房公积金分别为 547.24 元和 115 元。被申请人则主张申请人社会保险费及住房公积金缴至 2024 年 10 月。申请人庭后确认社会保险费缴至 2024 年 10 月。庭后，被申请人表示根据双方签订的《劳动合同》约定，如对工资数额存在异议，应在工资发放后 3 日内提出异议，否则视为对工资数额未有异议，因申请人并无依约定提出异议，故被申请人主张的工资数额及构成应获得支持。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。本案中，被申请人虽提供《公司综合成本及员工综合收入说明及计算规则》拟证明其主张的月工资标准，但其自身主张与申请人提供的收入明细和收入纳税明细并不吻合，且其亦未提供充分有效的证据证明超过 13860 元的部分确为奖励或报销款，加之申请人对其提供的证据不予确认，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。因此，本委认为被申请人主张的工资标准缺乏有效依据予以支撑，对此不予采纳，遂采信申请人主张的月工资数额。被申请人虽主张申请人未按劳动合同约定在异议期就工资数额提出异议，但其于本案中自认未足额支付申请人工资，也即，

被申请人拖欠申请人工资的行为客观存在，此客观事实并不因申请人未行使异议权而灭失。因此，即便申请人未在异议期行使异议权利，亦不能否认被申请人未及时足额支付工资的事实。在被申请人拖欠工资的行为已然成立的情况下，本案争议焦点则在与被申请人拖欠工资的具体数额，而非申请人有无行使异议权利的问题，遂本委对被申请人关于异议权利的主张不予采纳。申请人已领取 2024 年 8 月工资，故其主张该月工资于法无据，本委不予支持。依查明事实可知，被申请人已为申请人缴纳 2024 年 10 月社会保险费，但其并无提供证据证明已为申请人缴纳 2024 年 10 月住房公积金，故其对此应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2024 年 9 月 1 日至 2024 年 11 月 13 日期间工资 31591.30 元（ $14000 \text{ 元} - 14000 \text{ 元} \div 25.75 \text{ 天} \times 0.17 \text{ 天} + 14000 \text{ 元} + 14000 \text{ 元} \div 25.75 \text{ 天} \times 9 \text{ 天} - 547.24 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月} - 115 \text{ 元}$ ）。

二、关于赔偿金问题。经查，申请人于 2022 年 5 月 5 日入职，其提供的《解除劳动关系（合同）通知书》载明的解除理由为“经部门考核评估及多次辅导改善，您依然不胜任工作岗位.....公司决定与您于【2024】年【11】月【13】日解除劳动合同”。被申请人当庭表示无证据证明申请人不胜任工作岗位，以及未对申请人进行调岗及培训。庭审中，双方均确认收入纳税明细中的收入金额属于“税款所属期”上一个月的应发

工资。另查，该收入纳税明细显示税款所属期 2023 年 12 月至 2024 年 9 月的收入分别为 14490.25 元、13920 元、13920 元、13920 元、13920 元、13840 元、14000 元、13993.91 元、13920 元、14100 元。本委认为，双方劳动关系的解除系因被申请人主动行使解除权而实现，故被申请人对其作出的解除决定负有举证责任。本案中，被申请人未提供证据证明申请人存在不胜任工作的事实，且无举证证明已对申请人进行调岗或培训，故其据此解除与申请人劳动关系的理由缺乏事实依据，同时亦未能证实该解除行为符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的法定程序。因此，本委认为被申请人该解除行为依据不足，应属违法。经核算，申请人离职前一年月平均工资为 13994.31 元 $[(14490.25 \text{ 元} + 13920 \text{ 元} + 13920 \text{ 元} + 13920 \text{ 元} + 13920 \text{ 元} + 13840 \text{ 元} + 14000 \text{ 元} + 13993.91 \text{ 元} + 13920 \text{ 元} + 14100 \text{ 元} + 14000 \text{ 元} - 14000 \text{ 元} \div 25.75 \text{ 天} \times 0.17 \text{ 天} + 14000 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月}]$ 。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 83965.86 元（13994.31 元 $\times 3 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}$ ）。

三、关于代通知金问题。本委认为，依前所述，本委已认定被申请人上述解除行为属违法解除，故申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形。因此，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

四、关于未休年休假工资问题。经查，申请人 2023 年尚有

20 小时未休年休假，被申请人于 2024 年亦无安排申请人休带薪年假。庭审中，申请人表示其按 5 天/年的标准计算带薪年假天数。本委认为，申请人于 2024 年 11 月 14 日向本委申请仲裁，因劳动仲裁时效为一年，故自其申请劳动仲裁之日往前倒推一年，其 2023 年未休年休假工资的权利包含于此期间内。因此，申请人 2023 年未休年休假工资的仲裁请求并无超过仲裁时效。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，申请人于 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 11 月 13 日期间享有带薪年假 4 天（ $318 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）。因此，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 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 11 月 13 日期间未休年休假工资 7065.09 元（ $13994.31 \text{ 元} \div 25.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 20 \text{ 小时} \times 200\% + 13994.31 \text{ 元} \div 25.75 \text{ 天} \times 4 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

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》第四十条、第四十七条、第八十七条，《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，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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 2024 年 9 月 1 日至 2024 年 11 月 13 日期间工资 31591.30

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违法解除劳动关系赔偿金 83965.86 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 11 月 13 日期间未休年休假工资 7065.09 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二五年一月九日

书 记 员 易恬宇