

# 广州市增城区劳动人事争议仲裁委员会 仲裁裁决书

穗增劳人仲案〔2022〕310号

申请人：吴伯芽，男，住址：湖南省常宁市。

委托代理人：刘艳敏，女，广东德寰律师事务所律师。

刘艳如，女，广东德寰律师事务所实习律师。

被申请人：广州越美科技材料有限公司，住所：广州市增城区。

法定代表人：邓爱军，该单位总经理。

委托代理人：陈浩竺，男，广东维永律师事务所律师。

高锦明，男，广东维永律师事务所律师。

申请人吴伯芽诉被申请人广州越美科技材料有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行了开庭审理，申请人委托代理人刘艳敏、被申请人委托代理人陈浩竺及高锦明到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与被申请人2011年3月22日起至2021年11月25日存在劳动关系；二、要求被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金135300元；三、要求被申请人支付申请人一次性伤残就业补助金49200元；四、裁决

被申请人出具解除劳动关系的证明，并配合申请人申领一次性工伤医疗补助金；五、裁决被申请人支付2021年的住房补贴和工龄补贴金额15600元；六、裁决被申请人支付一个工资支付周期内的工资金额10000元；七、裁决被申请人支付2021年年假工资金额16965.5元；八、裁决被申请人支付2021年10月工资金额11000元、2021年11月工资金额9308元。庭审中，申请人明确其第六项仲裁请求为申请人2021年6月多放假6天，7月多放假4.5天，8月多放假10天，9月多放假9.5天，合计30天的工资。

### 相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

- 一、申请人于2011年3月22日入职被申请人处工作，担任操作工班长职务；
- 二、申请人与被申请人有签订劳动合同；
- 三、被申请人每月中旬通过银行转账发放上个月工资，发放工资不需要签名；
- 四、申请人上下班需要指纹打卡考勤；
- 五、2021年11月25日，申请人与被申请人解除劳动关系。

双方有争议的事项及本委认定情况如下：

一、关于劳动关系存续期间问题。申请人主张其于2011年3月22日入职被申请人处工作，2021年11月25日与被申请人解除劳动关系。被申请人对申请人主张的入职及离职时间均予以确认，即双方对申请人2011年3月22日入职及2021年11月25日离职并无争议。申请人的该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的仲裁处理范围，故本委予以驳回。

二、关于2021年6月至11月工资问题。根据《广东省工资支付条例》第四十八条规定，用人单位应当对工资支付情况举证。用人单位拒绝提供或者在规定时间内不能提供有关工资支付凭证等证据材料的，人力资源社会保障部门、劳动人事争议仲裁委员会或者人民法院可以按照劳动者提供的工资数额及其他有关证据作出认定。用人单位和劳动者都不能对工资数额举证的，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院参照本单位同岗位的平均工资或者当地在岗职工平均工资水平，按照有利于劳动者的原则计算确定。申请人主张其工资由底薪3500元+加班费+计件工资+岗位补贴1000元+质量奖2000元+绩效2000元（考核不达标倒扣，达标不扣）构成，每月保底工资11000元。被申请人从2021年6月开始不断安排放假，且放假期间不发放工资，6月多放假6天，7月多放假4.5天，8月多放假10天，9月多放假9.5天，合计30天。2021年10月、11月工资应按保底工资11000元计

算，被申请人支付 2021 年 10 月工资 2451.81 元，2021 年 11 月工资 2167.43 元，存在差额。被申请人主张申请人工资由基本工资 2100 元+浮动岗位奖金（不固定）+保密奖金 800 元+加班费构成。因被申请人业务量锐减，且受停电影响，开机率低，产量低，申请人产量奖金相应变少。申请人放假期间，被申请人按基本工资 2100 元+岗位奖金支付申请人工资，并提交《2020 年 1 月至 2021 年 11 月申请人工资表》为证。该工资表载有申请人 2020 年 1 月至 2021 年 11 月期间的工资构成及金额，没有申请人签名确认，申请人对该工资表的实发工资金额、应扣社会保险及公积金数额确认，对工资构成不予确认，故本委对该工资表的工资构成不予采信。被申请人未能对申请人的工资数额进行有效举证，应承担举证不能的不利后果，鉴于申请人主张的工资数额与同行业同岗位的工资水平相当，故本委对申请人称其保底工资为 11000 元的主张予以采信。本案中，被申请人因受新冠肺炎疫情及停电影响放假。根据《广东省工资支付条例》第三十九条规定，被申请人应按正常工作时间支付申请人 2021 年 6 月至 11 月期间的工资。根据被申请人提交的《2020 年 1 月至 2021 年 11 月申请人工资表》显示申请人 2021 年 6 月应发工资 8596.54 元，2021 年 7 月应发工资 8610.54 元，2021 年 8 月应发工资 6979.23 元，2021 年 9 月应发工资 5128.5 元，2021 年 10 月应发工资 4449.81 元，2021 年 11 月应发工资 4165.43 元，存在差额。根据《中华

《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人 2021 年 6 月至 11 月工资差额 26679.15 元（计算公式：[11000 元/月×5 个月+11000 元÷21.75 天×19 天]-[8596.54 元+8610.54 元+6979.23 元+5128.5 元+4449.81 元+4165.43 元]）。

三、关于 2021 年住房补贴及工龄补贴问题。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据；与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。申请人主张被申请人 2019 年 10 月从白云区搬迁至增城区，经双方协商一致，搬迁后，被申请人每月给予申请人补贴 1300 元，其中住房补贴 500 元，生活补贴 300 元，工龄补贴 500 元。2019 年 10 月至 12 月的搬迁补贴与工资一并发放到申请人工资卡。2020 年全年的搬迁补贴与 2020 年 12 月工资一并发放，2021 年的搬迁补贴至今仍未发放。申请人提交的《工资卡记录》仅显示其工资数额，无法证明被申请人承诺每月给予住房补贴及工龄补贴，且被申请人亦不确认，故本委对申请人上述主张不予采信。申请人要求被申请人支付 2021 年住房补贴及工龄补贴的请求缺乏事实及法律依据，本委不予支持。

四、关于一次性就业补助金问题。被申请人主张已支付申请人一次性就业补助金，并提交《确认书》及《转账凭证》为证。《确认书》载明申请人因为工伤事故，得到一次性工伤赔偿和

一次性医疗补助金共计 34930 元，但由于申请人实际工资与社保缴费基数存在差额，因此被申请人同意向申请人补偿包括一次性就业补助金在内共计 30000 元。申请人确认收到 30000 元补偿款后，不再向被申请人主张一次性就业补偿金，不就此问题向被申请人或者社保机构提出任何异议或者要求赔偿、补偿。落款处有申请人签名，落款日期为 2019 年 8 月 9 日。《转账凭证》显示被申请人已支付申请人上述款项。申请人确认被申请人支付其 30000 元，但主张该款项为一次性伤残补助金差额，并主张确认书虽然系其签名，但并非其真实意思表示，属无效协议。申请人签署的确认书中已明确列明了被申请人赔偿的 30000 元包括一次性就业补助金，申请人作为一个完全民事行为能力人，理应清楚知道其签署该确认书后所应承担的法律后果，而且申请人亦已收取了该确认书约定的补偿款项，亦无证据证明申请人期间曾对此提出过异议，可视为申请人对该份确认书的认可。申请人与被申请人在各自权利义务清晰的情况下就工伤待遇问题以协商方式解决，属于双方行使民事权利对自身权益的自由处分，且无证据表明存在违反法律法规的情况，本委予以认可。在此前提下，被申请人已按确认书的约定履行了支付义务，申请人要求被申请人再次作出补偿，已违反双方的约定及诚实信用的原则，本委不予支持。

五、关于 2021 年未休年休假工资问题。根据《职工带薪年

《职工带薪年休假条例》第三条规定，职工累计工作已满一年不满十年的，年休假五天；已满十年不满二十年的，年休假十天，已满二十年的，年休假十五天。《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满十二个月以上的，享受带薪年休假。第十条规定，用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。被申请人主张双方协商放假的时间已经超过申请人年休假天数，认为申请人已休2021年年休假。被申请人未就双方协商放假时间为年休假进行举证，无法证明申请人已休2021年年休假，且申请人亦不确认，故本委对被申请人该主张不予采信。根据申请人提交的《广东省社会保险个人缴费证明》可知，申请人2021年4月起可享受的带薪年休假天数为10天。被申请人作为用人单位，应按上述规定每年安排申请人休年休假，被申请人未安排申请人休年休假的，应按申请人日工资收入的300%向申请人支付未休年休假工资。申请人2021年11月25日离职，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，2021年可享受的年休假天数为9天（计算公式： $329 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 10 \text{ 天}$ ，不足一天部分不予计算）。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条规定，计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计

薪天数（21.75天）进行折算。前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前十二个月剔除加班工资后的月平均工资。根据被申请人提交的《2020年1月至2021年11月申请人工资表》中2020年11月至2021年10月期间的应发工资数额及前文认定2021年6月至10月的工资数额，本委核算出申请人离职前12个月的平均工资为10629.32元。鉴于被申请人已支付申请人正常工作时间工资，故被申请人还应支付申请人2021年未休年休假工资8796.68元（计算公式： $10629.32 \text{元} / \text{月} \div 21.75 \text{天} \times 9 \text{天} \times 200\%$ ）。

六、关于解除劳动关系经济补偿金问题。申请人提交的《辞职申请书》、《EMS快递面单》载明其以被申请人强制安排放假、不提供劳动条件、未及时足额支付工资、拖延支付一次性伤残补助金差额为由向被申请人提出解除劳动关系。被申请人对上述证据予以确认，故本委对该《辞职申请书》、《EMS快递面单》予以采信。根据前文认定，被申请人确实存在未及时足额支付申请人劳动报酬的情形，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金。申请人于2011年3月22日入职，2021年11月25日离职，属于在被申请人处工作超过十年六个月以上，不满十一年的情形，故被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定支付申请人解除劳动关系经济补偿金116922.52



元（计算公式：10629.32 元×11 个月）。

七、关于出具解除劳动关系证明问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。双方于 2021 年 11 月 25 日解除劳动关系，被申请人应为申请人出具解除劳动关系证明，故申请人该项仲裁请求，本委予以支持。

八、关于被申请人配合申请人申领一次性工伤医疗补助金问题。申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的仲裁处理范围，故本委予以驳回。

### 裁决结果

本案经调解无效。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、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条、第五十条，《职工带薪年休假条例》第三条，《广东省工资支付条例》第三十九条、第四十八条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十一条、第十二条之规定，裁决如下：

一、本裁决书生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2021 年 6 月至 11 月工资差额 26679.15 元；

二、本裁决书生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2021 年未休年休假工资 8796.68 元；

三、本裁决书生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿金 116922.52 元；

四、本裁决书生效之日起三日内，被申请人作为申请人出具解除劳动关系证明；

五、驳回申请人本案的其他仲裁请求。

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。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：郭 玉 君

二〇二二年三月十日

书 记 员：叶 卉