

天津市滨海新区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

津滨劳人仲案字[2025]第 852 号

申 请 人：申某。

被 申 请 人：某公司。

住 所：天津自贸试验区（东疆综合保税区）。

法定代表人：曹某，董事长兼党支部书记。

委托代理人：付某，被申请人综合管理部经理，特别授权。

委托代理人：范某，被申请人法务专员，特别授权。

申请人申某诉被申请人某公司劳动争议一案，本委受理此案后，依法组成独任仲裁庭，并公开开庭进行了审理，申请人申某、被申请人委托代理人付某、范某依法参加了仲裁活动，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人2022年07月01日入职于被申请人处，签订有劳动合同，劳动合同期限为2022年07月01日至2025年06月30日，工作岗位为叉车司机，在职期间月均应发工资为14608.5元，劳动合同未解除未终止。争议产生的时间、过程、原因如下：2024年公司决议停止冷链仓储业务，造成客户流失入库量减少导致2025年1-3月工资计件部分减少，现要求公司按2024年月平均工资补齐。2025年5月公司非法安排申请人待岗，安排劳务派遣人员从事申请人岗位工作，

5月份只给申请人发了最初签合同时的工资基础部分，现要求被申请人补齐2022年申请人未休年假的劳动报酬，拖欠申请人2023年4月1日-2023年12月31日的计件工资8474元。申请人提出如下仲裁请求：1、2022年未休年假工资公司至今未支付15100.689元（日工资503.356元乘以未休年假10天乘以3倍，合计为15100.689元）；2、支付2023年4月01日至2023年12月31日的劳动报酬-计件工资的一倍工资差额8474元；3、支付2025年05月01日至2025年05月31日的劳动报酬-计时工资90元；4、2025年5月1日至2025年5月31日的劳动报酬-计件工资（违法安排本人待岗）7765.25元。当庭申请人明确了第二项仲裁请求：2023年4月1日至2023年12月31日期间，申请人上架了22184托，每托1.5元，共计33276元；下架了23976托，每托1.5元，共计35964元。上下架累计69240元，实发了60766元，差额为8474元；明确了第三项仲裁请求：2025年1月申请人的基础工资涨到4740元，被申请人按照4650元发放，故欠发90元；明确了第四项仲裁请求：2025年5月被申请人非法安排申请人待岗，安排第三方人员从事申请人原岗位工作，故申请人根据2024年4月至2025年3月的每月计件工资平均数计算得出被申请人应给付申请人2025年5月计件工资7765.25元。

被申请人辩称：一、2022年的年假工资。申请人2022年7月1日入职，其应享有的年假是每年10天，按照国家

的规定，被申请人折算了一下，申请人 2022 年应享受的年假天数为 5 天。根据 2022 年 7 月至 12 月的工资明细表可以知道，申请人的月平均工资为 11553.6 元。因此按照平均数计算，被申请人应支付申请人的年假工资为 5312 元（计算方式为 11553.6 元除以 21.75 乘以 5 天再乘以两倍所得）。申请人乘以 3 倍不符合实际，没有事实与法律依据，应予驳回。二、2023 年 4 月 1 日至 12 月 31 日期间的计件工资。2023 年 4 月 1 日至 12 月 31 日期间申请人的工资明细表显示，申请人已经按时足额向申请人支付了工资 60766.13 元。当时申请人并未提出异议，且 2023 年 4 月 1 日至 12 月 31 日加班情况汇总表显示申请人准备向他补发加班工资 19931.25 元，因此 2023 年 4 月 1 日至 12 月 31 日期间，被申请人不再拖欠申请人的工资，所以应当予以驳回。三、关于 2025 年 5 月 1 日至 5 月 31 日的计件工资问题，由于被申请人正在进行停业清算工作，业务工作于 2025 年 4 月 30 日基本结束，绝大部分人员已经协商解除劳动合同，被申请人向申请人送达了自 2025 年 5 月 1 日起停止工作的通知书。根据《天津市工资支付规定》[津劳局（2003）440 号]第二十七条规定，非因劳动者本人原因造成用人单位停工停产，未超过一个工资支付周期的，用人单位应当按劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资。又根据《劳动部工资支付暂行规定》[劳部发（1994）489 号]第十二条规定，超过一个工资支付周期

的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准。若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。天津市规定劳动者未提供正常劳动，应向其支付的基本生活费为本市最低标准。根据上面的国家规定，被申请人在停工通知当中告知，申请人 2025 年 5 月份享受劳动合同约定的工资标准，是 4500 元基础工资加上上年度工资 150 元合计 4650 元；2025 年 6 月份申请人可以享受基本生活费，标准为天津市的最低工资标准。被申请人还告诉申请人 2025 年 6 月份社保由被申请人支付。同时，《2025 年 5 月 1 日至 31 日的工资明细表》显示，被申请人已经向申请人支付了 1819.35 元。由于此数额低于天津市最低工资标准，被申请人愿为申请人补差额 500.65 元。

申请人提交的证据：证据一、2022 年 1 到 12 月工资汇总表，证明 2022 年 1 月就已经开始为被申请人工作，当年的年休假应为 10 天；

证据二、2023 年 4 月至 12 月工作系统查询的上架数和下架数以及 2023 年 4 月至 12 月的计件工资明细，证明 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日申请人上架了 22184 托，每托 1.5 元，共计 33276 元；下架 23976 托，每托 1.5 元，共计 35964 元。上下架一共 69240 元，实发 60766 元，差额为 8474 元；

证据三、2024 年 4 月至 2025 年 3 月总计 12 个月的工资表（其中标注的绩效工资实为计件工资），证明申请人正常工作的计件工资的总数为 93183 元，除以 12 为平均计件工资 7765.25 元。因此，被申请人应补发申请人 2025 年 5 月计件工资 7765.25 元；以及 2025 年 1 月开始申请人的基础工资已经从 4650 元涨到 4740 元，两者差额为 90 元；

证据四、通知书，证明非申请人原因待岗，申请人要求被申请人合理合法提供劳动条件和报酬；

证据五、拒绝待岗的通知书，证明申请人已经书面通知被申请人其不同意违法待岗；

证据六、申请人与被申请人员工付某的微信聊天记录，证明申请人已将书面拒绝待岗通知书送达被申请人；

证据七、2024 年被申请人工作组微信群内的工作日报，证明 2025 年 4 月现场运营人员包含申请人有 4 人，证明 2025 年 5 月份被申请人非法安排申请人待岗，另外两位已经不是被申请人的员工，申请人还是被申请人的员工，但被申请人使用外包人员；

证据八、2025 年 5 月份作业现场的照片 4 张，证明被申请人用第三方人员从事申请人的岗位工作。

补充证据一、收入纳税明细详单，证明申请人 2025 年 2 月 7 日收到了全年一次性奖金，并未收到被申请人向申请人支付的 2023 年 1 月至 12 月的暂留计件工资 8916 元；

补充证据二、某天津冷链事业部微信群工作日报、申请人与被申请人领导葛某的聊天截图、申请人与被申请人丁某的微信聊天截图以及某项目群聊天记录截图，证明申请人2022年1月11日就已经为被申请人工作，2022年7月1日之前申请人就已经受被申请人的直接管理并为被申请人工作，以及申请人2023年的社保基数是按照申请人2022年全年的工资收入水平核算的；

补充证据三、某项目群聊天截图、某内部工作群截图以及2023年、2024年申请人体检发票，证明标注为冯某、葛某、刘某、付某为被申请人领导人，以及2021年11月29日申请人至少在被申请人处工作满一年；

补充证据四、某公司给本人的终止劳动合同证明，证明申请人连续在被申请人处工作年限为4年10个月。

被申请人提交的证据：

证据一、申某《2022年7月至12月的工资明细表》和2022年年假的折算，证明申请人2022年在职期间的月平均工资为11553.6元，申请人应休年假5天，应向申请人支付的年假工资为5312元；

证据二、申某《2023年4月1日至2023年12月31日的工资明细表》和《2023年4月1日至12月31日加班情况汇总表》，证明被申请人已按时足额向申请人支付了计件工资60766.13元，已准备向其补发加班工资19931.25元，以

及 2023 年 4 月 1 日至 12 月 31 日期间被申请人不再欠申请人计件工资；

证据三、2025 年 4 月 29 日公司送达申某的《通知书》和申某《2025 年 5 月 1 日至 2025 年 5 月 31 日的工资明细表》，证明由于被申请人公司正在进行停业清算工作，业务工作于 2025 年 4 月 30 日基本结束，所以向申请人送达了自 2025 年 5 月 1 日起停止工作的通知书，规定其停工第一个月即 5 月份按天津市的规定享受劳动合同约定的工资标准；被申请人已向其支付了劳动合同约定的工资 4650 元，扣除其应承担的社保和住房公积金费用，实发工资为 1819.35 元，还应向申请人支付最低工资差额 500.65 元。

补充证据一、公司《某部门 2023 年的奖金发放情况》表及其中国银行代发明细单，证明申请人索要的 2023 年 4 月 1 日至 12 月 31 日未足额发放的计件工资 8474 元是属于公司尚未支付的暂留计件工资的一部分；2024 年 2 月 7 日被申请人通过中国银行向其支付了 2023 年 1 月至 12 月的暂留计件工资 8916 元，其中包含了申某索要的 8474 元；

补充证据二、关于公司停业清算的情况说明及其 4 份附件，证明申请人上级单位某集团于 2024 年 12 月 20 日向被申请人发送了（某企发〔2024〕227 号）文件，要求其进行停业清算；2025 年 3 月 12 日被申请人工会召开了全体委员会议，研究讨论了《职工安置方案（草案）》，提出了修改

意见，并形成了会议纪要；2025年3月13日被申请人召开了总经理办公会议，讨论了根据工会提出的意见，修改后的《职工安置方案》，并决定于同日召开全体员工会议予以公示；申请人参加了全体员工大会，会上部分员工又提出了新的修改意见，会后公司对《职工安置方案》做了进一步修改，随后报送某集团公司批准后，予以实施。

本委经审理查明：2022年7月1日申请人与被申请人签订了书面《劳动合同书》，合同约定，1、本合同为固定期限3年，自2022年7月1日至2025年6月30日止；2、申请人工作岗位为客服专员理货，主要工作内容为配合当班主管及中控室做好每单收发货的具体数据核对及记录工作，工作地点为某项目；3、申请人实行标准工时制；4、被申请人每月以货币形式向申请人支付工资，具体发薪日期为次月10日，遇有节假日提前或顺延发放；5、申请人月工资为4650元（人民币），每年有工龄递增，递增金额30元。双方劳动合同已于2025年6月30日终止。

申请人提交的《收入纳税明细详单》显示，总数14566元，税额436.98元，收入14129.02元。这与被申请人提交的《2023年的奖金发放情况表及其中国银行代发明细单》显示，2024年2月7日被申请人通过中国银行向申请人支付了14129.02元的金额相一致；同时被申请人主张上述14566元的组成为，税前奖金是5650元，扣税436.98元，奖金实发

是 5213.02 元，预留的 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日计件工资差额为 8916 元，这两项之和为 14129.02 元。

申请人提交的《2024 年 4 月至 2025 年 3 月总计 12 个月的工资表》显示，申请人 2025 年 1 月份至 4 月份的月基础工资为 4740 元。

申请人提交的参保证明（个人）显示，2022 年 8 月至 2025 年 4 月申请人在被申请人处参保。

被申请人提交的《2022 年 7 月至 12 月的工资明细表》显示，2022 年 7 月至 2022 年 12 月申请人在职期间的月平均工资为 11553.6 元。

被申请人提交的 2025 年 4 月 29 日的《通知单》显示，由于公司正在进行停业清算工作，自 2025 年 5 月 1 日起停止工作。

被申请人提交的《关于公司停业清算的情况说明及其 4 份附件》显示，2024 年 12 月 20 日公司上级单位某集团向被申请人发送了（某企发〔2024〕227 号）文件，要求其进行停业清算；2025 年 3 月 12 日被申请人公司工会召开了全体委员会议，研究讨论了《职工安置方案（草案）》，提出了修改意见，并形成了会议纪要；2025 年 3 月 13 日被申请人公司召开了总经理办公会议，讨论了根据工会提出的意见，修改后的《职工安置方案》，并决定于同日召开全体员工会

议予以公示；2025 年 3 月 28 日向某集团公司报送了《关于某公司职工安置方案的报告》。

另查，申请人与被申请人另案劳动争议纠纷一案，已由本委作出津滨劳人仲案字[2025]第 610 号仲裁裁决书。上述仲裁裁决书已明确，双方对 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间工作日内的工资及计件工资均没有争议；且本委已裁决被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间工作日、休息日及法定节假日加班期间的计件工资 53391 元。庭后，申请人与被申请人都表示上述仲裁裁决书未再指定的期限内向天津市滨海新区人民法院提起诉讼，即已发生法律效力。

上述事实，有双方当事人当庭陈述及相关证据证实，本委予以确认。

本委认为：关于申请人第一项仲裁请求，依据《职工带薪年休假条例》第 3 条有关“职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；已满 20 年的，年休假 15 天”的规定，申请人于 2022 年 7 月 1 日入职被申请人处且 2022 年 1 月至 6 月期间为申请人发放工资及缴纳社保的是另一公司，故 2022 年度申请人可享受年假天数只能按当年度剩余日历天数折算为 5 天（ $184 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 10 \text{ 天} \approx 5.0 \text{ 天}$ ）而非申请人主张的 10 天且被申请人当庭已自认申请人 2022 年度可享受年假天数为 5 天；

又依据《职工带薪年休假条例》第5条有关“对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬”的规定，根据被申请人提交且申请人认可真实性的《2022年7月至2022年12月工资明细表》可知，申请人月平均工资为11553.6元，因此被申请人应支付申请人2022年07月01日至2022年12月31日期间带薪年休假工资为5321元（ $11553.6 \text{ 元} / 21.75 \text{ 天} * 5 \text{ 天} * 2 = 5312 \text{ 元}$ ）且被申请人当庭已自认应支付申请人2022年度年假工资为5312元。据此，对该部分仲裁请求，本委部分对2022年07月01日至2022年12月31日期间带薪年休假工资予以支持；

关于申请人第二项仲裁请求，依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条有关“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据”之规定，申请人虽主张被申请人支付2023年4月01日至2023年12月31日的劳动报酬-计件工资的一倍工资差额8474元，但申请人已在津滨劳人仲案字[2025]第610号劳动争议纠纷一案中自认2023年1月1日至2024年12月31日期间工作日内的工资及计件工资均没有争议且被申请人对支付申请人2023年1月1日至2024年12月31日期间工作日、休息日及法定节假日加班期间的计件工资53391元亦没有异议；同时，申请人也没有提交其他新证据充分证明2023年4月1日至2023年12

月 31 日期间存在计件工资一倍工资差额 8474 元。据此，对该部分仲裁请求，本委不予支持；

关于申请人第三项仲裁请求，依据《劳动合同法》第三十条有关“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬”的规定，结合申请人提交的《2024 年 4 月至 2025 年 3 月总计 12 个月的工资表》可知，申请人 2025 年 1 月份至 4 月份的月基础工资已由 4650 元逐年递增 30 元后实际执行 4740 元且被申请人在庭审中亦确认申请人自 2025 年 1 月起年功工资为 240 元，故被申请人应补发申请人 2025 年 5 月份基本工资差额 90 元。据此，对该部分仲裁请求，本委予以支持；

关于申请人第四项仲裁请求，依据《天津市工资支付规定》第二十七条有关“非因劳动者本人原因造成用人单位停工停产，未超过一个工资支付周期的，用人单位应当按劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资；超过一个工资支付周期用人单位安排劳动者工作，经与劳动者协商一致，可以变更劳动合同，调整其工资标准，但不得低于本市最低工资标准”的规定，被申请人因正停工停业清算，对《职工安置方案》履行了工会程序、送达通知及备案手续，故自 2025 年 5 月 1 日起停工停业后未安排申请人实际工作且被申请人已按照上述规定向申请人支付了 2025 年 5 月份扣除社保后的工资 1819.35 元；并表示因实发工资 1819.35 元低于天津市最

低工资标准 2320 元，愿补差额 500.65 元。同时，申请人虽主张公司仍正常营业且由外包单位他人从事其岗位，但并未充分举证证明 2025 年 5 月份为被申请人实际提供了劳动或公司非因停工停产而是严重违法剥夺其劳动条件。据此，本委对申请人主张 2025 年 5 月 1 日至 2025 年 5 月 31 日期间计件工资 7765.25 元的该部分仲裁请求不予支持，但对被申请人自愿补申请人 2025 年 5 月工资差额 500.65 元的陈述予以肯定。

此案经本委调解无效，现依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、《天津市工资支付规定》第二十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《职工带薪年休假条例》第三条、第五条之规定，裁决如下：

一、自本裁决生效之日起七日内，被申请人支付申请人 2022 年 07 月 01 日至 2022 年 12 月 31 日期间带薪年假工资，计人民币：5312 元（伍仟叁佰壹拾贰元整）；

二、自本裁决生效之日起七日内，被申请人支付申请人 2025 年 5 月份工资差额，计人民币：590.65 元（伍佰玖拾元陆角伍分）；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本裁决书一式三份，当事人对本裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；不起诉的，本仲裁裁决书发生法律效力。

一方当事人拒不履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可以向人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：任海燕

二〇二五年八月二十二日

书 记 员：李明娜