

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〔2022〕3715号

申请人：杜时强，男，汉族，1980年11月9日出生，住址：湖北省松滋市王家桥镇。

被申请人：广州趋梦服饰有限公司，住所：广州市海珠区逸景路466号401房自编40202、40256、40257、40258、40259、40260、40261、40262、40263、40265、40266、40267、40268、40269、40270、40271、40272、40273、40275、40276号。

法定代表人：徐晓奇。

委托代理人：谢航，男，广东广信君达律师事务所律师。

申请人杜时强与被申请人广州趋梦服饰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。申请人杜时强和被申请人的委托代理人谢航到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年8月10日向本委申请仲裁，提出如下仲

裁请求：一、要求被申请人支付申请人违法辞退赔偿金 28212 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 3 月 23 日至 2022 年 7 月 21 日未休年假工资 7782.48 元；三、被申请人支付申请人 2022 年的年终奖金 2041.66 元。

被申请人辩称：一、申请人隐瞒与原用人单位的纠纷、仲裁事实，隐瞒被其他单位开除、处分的离职原因，导致我单位在违背真实意思的情况下与其订立劳动合同，依据劳动法相关规定，劳动合同应视为无效，因此，我单位无需支付违法辞退的经济赔偿金；二、申请人在职期间不服从公司管理，态度恶劣，属于严重违反公司的规章制度，故我单位依据劳动法相关规定与其解除劳动关系；三、我单位已在 2022 年 1 月 9 日至 1 月 14 日安排申请人休年假，不存在需要支付年假工资的情形。

本委查明事实及认定情况

一、关于年休假工资问题。申请人入职日期为 2021 年 3 月 24 日，离职时间为 2022 年 7 月 21 日，双方约定申请人月工资标准为固定工资 7000 元+300 元餐补+200 元全勤。经查，申请人 2021 年 7 月至 2022 年 6 月工资发放情况依次为：9879.33 元、8081.79 元、8890.6 元、9686 元、11708 元、9100 元、2636 元、3502 元、9119 元、8926 元、9209 元、8782 元，另查，本委于穗海劳人仲案字〔2022〕2714 号采纳了申请人 2022 年 1 月 9 日至 2022 年 2 月 16 日属放假期间，并采纳申请人要求被申请人

支付该期间的工资差额为 7183 元的主张，依据为《广东省工资支付条例》第三十九条。现申请人主张被申请人在 2022 年未安排其休年休假，被申请人则主张申请人 2022 年 1 月只工作了 6 天，其余均是在休假状态，故其单位认为该段休假包含 2022 年的年休假在内。本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第二条之规定，申请人应自 2022 年 3 月 24 日起具备享受带薪年假的权利，故申请人要求被申请人支付其 2021 年度未休年休假工资的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。对于 2022 年度的年休假，根据《职工带薪年休假条例》第五条之规定，年休假系用人单位根据自身生产及工作的具体情况，在考虑劳动者意愿的基础上，统筹进行安排的事项。虽然前案采纳了申请人 2022 年 1 月 9 日至 2022 年 2 月 16 日属放假期间，并采纳申请人要求被申请人支付该期间工资差额的主张，但此系基于非因劳动者原因导致劳动者无法提供劳动而放假所产生的工资支付责任问题，在被申请人无证据证明该期间系安排申请人休年休假或已将该期间包含年休假事宜告知申请人的情况下，本委无法采纳被申请人上述主张。而且，被申请人安排申请人在该期间放假时实际上并无发放工资，由此亦可推定被申请人当时并无安排休年休假的意思表示，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，被申请人主张申请人已休 2022 年度的年休假依据不足，本委不予采纳。经折算，申请人 2022 年度年休假天数为 1 天（ $120 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，折算后不足 1 天

不享受年休假)。根据《职工带薪年休假条例》第十条之规定,被申请人应支付申请人 2022 年度未休年休假工资 597.77 元 [(9879.33 元+8081.79 元+8890.6 元+9686 元+11708 元+9100 元+2636 元+3502 元+9119 元+8926 元+9209 元+8782 元+7183 元) ÷12 个月÷ (21.75 天+4 天×200%) ×1 天×200%]。

二、关于赔偿金问题。经查,被申请人于 2022 年 7 月 21 日以申请人上班期间玩手机、工作态度不端正、不服从管理等严重违纪为由向其发送劳动合同解除通知书,申请人于当日离职。庭审中,被申请人主张除解除劳动合同通知书中载明的理由外,其单位主要是依据劳动合同第十条第五点为由与申请人解除劳动关系,申请人“严重违反公司规章制度”只是解除原因之一。本委认为,劳动关系的解除属于法律行为,双方劳动关系的解除系以一方当事人向对方当事人有效送达了解除意思表示而实现,因此,当用人单位主动提出解除要求,并告知具体解除原因时,双方劳动关系因单位主动行使解除权而正式解除。基于此,认定劳动关系的解除事由,理应以用人单位在行使解除权时有效告知的解除原因为准,至于其事后主张的解除事由并不能改变或推翻解除行为发生时所明确的解除原因,故本委不予采纳劳动合同解除通知书以外的解除原因。又,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)》第四十四条之规定,用人单位对其作出的解除决定负举证责任,现被申请人未能提供相关证据证明申请人存在其单位

指称的问题，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，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。综上，本委对被申请人主张的解除事由不予认可，并据此认定其单位据以解除与申请人劳动关系的决定，缺乏事实依据和法律依据，应属违法。被申请人应当根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 27312.2 元[（9879.33 元+8081.79 元+8890.6 元+9686 元+11708 元+9100 元+2636 元+3502 元+9119 元+8926 元+9209 元+8782 元+7183 元+597.77+1948.33）÷12 个月×1.5 个月×2 倍]。

三、关于年终奖问题。申请人主张被申请人的人事口头承诺有年终奖，按照底薪的一半即 3500 元发放，但在 2022 年 1 月发放工资时，被申请人新入职的人事才告知其，若入职不满一年的，只有年终奖 1000 元。申请人向本委提交了经被申请人确认的与被申请人人事陈某（钉钉名称：笑*）的钉钉聊天记录予以证明，其中显示被申请人人事向申请人发送“年终奖不满一年是 1000 的”、“一年的才是底薪的一半”等信息。被申请人主张申请人 2022 年没有做满一年，不应享有该年度的年终奖。经查，被申请人曾发放 2021 年年年终奖 1000 元给申请人。本委认为，首先，从被申请人确认的证据可知，申请人的年终奖标准为工作不满一年按 1000 元发放，满一年则按 3500 元发放，该标准从被申请人发放申请人 2021 年年年终奖的金额可得到印

证。申请人自 2022 年 3 月 24 日工作满一年，故其当年度的年终奖标准应为 3500 元。其次，结合本委上述查明之事实，申请人 2022 年未能工作满一年系因被申请人与其违法解除劳动合同所致。被申请人以申请人 2022 年工作未满一年而不向申请人发放 2022 年年年终奖，于理不合，本委不予认可。被申请人应当按照 3500 元的标准折算并支付申请人 2022 年年年终奖 1948.33 元（3500 元÷12 个月×6.68 个月）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《职工带薪年休假条例》第二条、第五条、第十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，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）》第四十四条之规定，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 2022 年度未休年休假工资 597.77 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合同的赔偿金 27312.2 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 2022 年年年终奖 1948.33 元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员



二〇二二年九月二十一日

书 记 员

