

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〔2023〕2815 号

申请人：田威，男，汉族，1991 年 3 月 22 日出生，住址：江苏省。

被申请人：广州觉仕餐饮管理有限公司，住所：广州市海珠区新港东路磨碟沙大街 118 号博物馆玻璃桶。

法定代表人：谢瑞。

委托代理人：谢晓，女，该单位员工。

申请人田威与被申请人广州觉仕餐饮管理有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人田威和被申请人的委托代理人谢晓到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 5 月 16 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经济补偿金 11250 元；二、被申请人支付申请人经济赔偿金 15000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 23 日至 2023 年 5 月 10 日年休假及法定节

假日加班工资 37250 元。

被申请人辩称：一、申请人系主动申请离职，故我单位无需支付经济补偿及赔偿金。二、我单位已安排全部人员在 2022 年 10 月 23 日至 2022 年 12 月 1 日期间进行休假，其中包含了年休假，故申请人要求我单位支付年休假工资，无事实依据。三、我单位已发放部分法定节假日加班工资，并愿意补发申请人法定节假日加班工资 3168.91 元。

本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿及赔偿金问题。申、被双方确认申请人于 2022 年 3 月 23 日入职被申请人处，任调音师岗位，后于 2023 年 5 月 10 日离职。申请人主张被申请人以签订申请书后才结算工资为由胁迫其签署《离职申请书》，而实际离职原因系被申请人未为其缴纳社会保险及违法辞退，故被申请人需支付其经济补偿及赔偿金。被申请人辩称申请人系个人原因离职的，其单位并未胁迫申请人离职。经查，被申请人提供的《离职申请书》载明申请人因个人原因自愿申请离职，离职时间为 2023 年 5 月 10 日，并载有手写字体“工资已结清”，离职人签名处载有申请人签名。申请人确认手写字体及签名均系其本人所写。本委认为，首先，申请人主张其系处于被胁迫的情况下签署了《离职申请书》，但其未能提供任何证据直接证明其签署《离职申请书》时存在胁迫或乘人之危的情形，故无法证明该协议内容存

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，其对此应承担举证不能的不利后果。另，申请人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。如对《离职申请书》的内容不予认可，其可拒绝签名，并向相关部门咨询或向相关部门申诉，以合法途径行使其相关权利。加之，如若申请人主张被申请人系以发放工资作为条件要求其签订该申请书，其可到相关部门进行申诉要求被申请人发放其工资，而非签订与其真实意思表示相左的离职申请作为交换条件。其次，解除权属于形成权，该权利的实现应以一方当事人向对方当事人作出明确的意思表示为基础。在本案中，申请人未能提供任何证据证明其曾因未缴纳社会保险而向被申请人提出解除劳动关系，故申请人需承担举证不能的不利后果。综上，因申请人未能提供充分有效的证据证明当庭主张的离职原因，加之《离职申请书》载明的离职原因不符合法律规定的用人单位应支付经济补偿及赔偿金之法定情形，故本委认为申请人要求被申请人支付经济补偿及赔偿金，缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

二、关于年休假工资问题。申请人主张 2022 年享有 10 天年休假，其在 2023 年春节假期已休 10 天年休假，但被申请人未支付其 10 天年休假工资。被申请人辩称其单位已安排申请人在 2022 年 10 月 23 日至 2022 年 12 月 1 日疫情期间休年休假并

已支付工资。申请人否认被申请人曾安排其在 2022 年 10 月 23 日至 2022 年 12 月 1 日期间休年休假。在庭审中，申请人主张其累计工龄为 1 年 2 个月，并主张其 2022 年期间的工作年限存在中断的情形。本委认为，申请人未能提供证据证明其自身连续工作年限，且申请人当庭陈述其 2022 年并未连续工作，即存在工作年限中断的情形，根据《职工带薪年休假条例》第二条规定及《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，申请人需在 2023 年 3 月 23 日起才能享有当年的年休假。因此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，申请人 2023 年 3 月 23 日至 2023 年 5 月 10 日可享有的年休假天数为 0 天 $[(49 \text{ 天} \div 365 \text{ 天}) \times 5 \text{ 天}]$ ，取整]，故申请人所主张的年休假天数，缺乏法律依据，本委不予支持。因此，本委认为申请人要求被申请人支付 2022 年 3 月 23 日至 2023 年 5 月 10 日年休假工资，于法无据，本委不予支持。

三、关于法定节假日加班工资问题。申请人主张被申请人安排其法定节假日加班，故需支付其法定节假日加班工资。被申请人主张其单位已发放申请人法定节假日工资，但存在未按申请人的工资标准作为计算基数的情形，故其单位同意向申请人支付法定节假日工资差额 3168.91 元。申请人当庭表示认可被申请人所主张的法定节假日加班工资差额。本委认为，申、被双方均认可被申请人向申请人支付 2022 年 3 月 23 日至 2023 年 5 月 10 日期间法定节假日加班工资差额 3168.91 元，此属于

申、被双方对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。因此，被申请人应支付申请人 2022 年 3 月 23 日至 2023 年 5 月 10 日法定节假日加班工资差额 3168.91 元。

裁决结果

根据《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》第二条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、被申请人一次性申请人支付 2022 年 3 月 23 日至 2023 年 5 月 10 日法定节假日加班工资差额 3168.91 元；

二、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年七月四日

书 记 员 方正贤