

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〕3273 号

申请人：缪文彬，男，汉族，1972 年 8 月 5 日出生，住址：四川省威远县。

被申请人：广州御茵园林绿化工程有限公司，住所：广州市海珠区江燕路南景街 89 号商铺。

法定代表人：饶绍强，该单位经理。

委托代理人：孙欣，女，该单位员工。

委托代理人：卢艺娟，女，该单位员工。

申请人缪文彬与被申请人广州御茵园林绿化工程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。申请人缪文彬和被申请人的委托代理人孙欣、卢艺娟到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 6 月 15 日向本委申请仲裁，于 2023 年 7 月 3 日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人于 2023 年 6 月 15 日起解除劳动关系；

二、被申请人支付申请人一次性工伤医疗补助金 14428 元；三、被申请人支付申请人一次性伤残就业补助金 57712 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 15 日期间应休未休年休假工资 855 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 6 月 1 日至 6 月 15 日期间工资 1853 元；六、被申请人向申请人出具解除劳动合同的证明；七、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金 8000 元；八、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间应休未休年休假工资 2206 元；九、被申请人为申请人办理领取失业金手续。

被申请人辩称：一、申请人于 2023 年 6 月 15 日提起劳动仲裁，虽当时处于注销公示期，但我单位仍处于正常经营状态，相关部门亦未审批确认予以注销，且公示期结束后我单位需进行完税、清算、安顿在职员工等相关手续。申请人因担心我单位无力支付工资，以提起劳动仲裁的方式单方面解除劳动关系并要求我单位支付解除劳动合同经济补偿金，没有事实和法律依据；二、结合穗海劳人仲案字〔2023〕2457 号认定的申请人受伤前月平均工资 3186.78 元计算，申请人 2022 年度应休未休年休假工资应为 1465.19 元、2023 年度应休未休年休假工资应为 586.07 元；三、我单位同意支付申请人一次性工伤医疗补助金 14428 元以及一次性伤残就业补助金 57712 元。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2021年3月25日入职被申请人处任绿化工，劳动合同载明申请人正常工作时间的工资标准为用工地政府部门公布的最低工资，另有加班费和高溫津贴等。广州市海珠区人力资源和社会保障局于2023年2月1日作出：穗海人社工认〔2023〕28788号《工伤认定决定书》，申请人于2022年2月27日受伤情形属于工伤，广州市劳动能力鉴定委员会于2023年2月28日作出编号：〔2023〕30035号《初次鉴定（确认）结论书》，申请人劳动功能障碍等级为九级，生活自理障碍等级未达级，停工留薪期为2022年2月27日至2022年6月26日，申请人于2023年6月15日离职。

一、关于劳动关系解除时间、经济补偿、解除劳动合同证明问题。庭审中，申请人主张被申请人于2023年6月通知其他员工重新签订劳动合同，但没有通知其重新签订劳动合同，且办理注销手续也未通知其，故其于2023年6月15日向被申请人提出解除劳动关系。被申请人对此解释称，其系由于其他员工的劳动合同到期而重新签订劳动合同，申请人的劳动合同尚未到期，故未通知申请人重新签订劳动合同。其次，其单位现已终止注销清算，且申请人系主动提出解除劳动关系，故其单位无需向申请人支付经济补偿。另查，被申请人提交的经申请人确认的微信聊天记录显示，申请人于2023年6月15日向被申请人发送“刘总，我从明天不上班了，我已去劳动局立案，解除合同了……”的内容。本委认为，结合双方诉辨意见以及

本委查明之事实和证据，鉴于申、被双方对劳动关系解除时间均不持异议，故本委确认申请人与被申请人于2023年6月15日解除劳动关系。另，本案申请人系于2023年6月15日主动向被申请人提出辞职，其辞职事由并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应向劳动者支付经济补偿的情形之一，故申请人要求被申请人支付经济补偿的仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，用人单位应当在解除劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明。因此，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定向申请人出具解除劳动合同的证明。

二、关于工资、年休假工资问题。经查，申请人2023年6月1日至2023年6月15日共出勤13天，被申请人未支付申请人2023年6月的工资也未安排申请人休2022年度至2023年度的年休假，申请人2022年度应休年休假天数为5天，2023年度经折算后的应休年休假天数为2天。2023年6月社保部分个人缴费金额为485.12元，结合申请人离职前十二个月的工资标准和工时制度，经核算，申请人的日工资标准为106.6元。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2023年6月1日至2023年6月15日工资900.68元（106.6元×13天-485.12元）。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条之规定，被申请人应支付申请人2022年度

未休年休假工资 1066 元（106.6 元×5 天×2 倍）、2023 年度未休年休假工资 426.4 元（106.6 元×2 天×2 倍）。

三、关于一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金问题。结合双方诉辩意见以及本委查明之事实和证据，鉴于申、被双方对一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金的数额均不持异议，被申请人亦同意支付该两项费用，故本委对申请人该两项仲裁请求予以支持。

四、关于办理领取失业金手续。本委认为，申请人要求被申请人作为其办理领取失业金手续的仲裁请求，不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议处理范畴，本委不予调处。

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》第三十八条、第四十六条、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，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于 2023 年 6 月 15 日解除劳动关系；

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一次性工伤医疗补助金 14428 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一次性伤残就业补助金 57712 元；

四、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 6 月 1 日至 2023 年 6 月 15 日工资 900.68 元；

五、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 1066 元；

六、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 年度未休年休假工资 426.4 元；

七、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定向申请人出具解除劳动合同的证明；

八、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 李 文 舒

二〇二三年八月九日

书 记 员 叶 晨