

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〕1104号

申请人：魏贵银，男，汉族，1991年2月28日出生，住址：广州市天河区。

被申请人：广州高威科电气技术有限公司，住所：广州市海珠区滨江中路308号15楼自编B-E室。

法定代表人：刘新平，该单位总经理。

委托代理人：刘佑华，男，广东梵君律师事务所律师。

委托代理人：彭素云，女，广东梵君律师事务所实习人员。

申请人魏贵银与被申请人广州高威科电气技术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。申请人魏贵银和被申请人的委托代理人刘佑华、彭素云到庭参加庭审。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1月13日向本委申请仲裁，于2023年2月20日、2023年2月28日向本委申请增加、变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2022年12月

19日至2022年12月31日工资6207元；二、被申请人支付申请人未发年终奖15000元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金735857.4元；四、被申请人支付申请人2017年7月14日至2023年1月3日应签未签无固定期限劳动合同的双倍工资差额1846065.87元；五、被申请人支付申请人2018年9月1日至2022年12月31日年休假工资49842.76元；六、被申请人支付申请人2014年9月1日至2023年1月3日加班工资1010870.87元；七、被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年1月3日工资1379.31元；八、被申请人支付申请人2013年9月1日至2022年11月20日少发的出差补贴6117.2元；九、被申请人支付申请人2013年9月1日至9月30日违法约定试用期的赔偿金6389.66元。

被申请人辩称：一、我单位已经根据申请人2022年12月实际出勤情况结算其该月工资，申请人2022年12月19日至12月31日期间均缺勤，其要求我单位支付该期间的工资于法无据；二、我单位的奖金发放标准需根据员工当年度实际参与的项目终验情况进行结算，根据申请人2021年的项目情况，经结算，申请人该年度的奖金为7642.14元，我单位于2022年1月预支的15000元已超额支付申请人可享受的全部奖金，申请人该项主张没有事实依据；三、申请人2022年12月19日至2022年12月31日期间并未按照我单位《有关防疫政策通告》上报健康状况，我单位无法确定申请人何时确诊、是否符合居

家休息的条件，申请人在可以正常上班的情况下，未经批准无故旷工多日，该行为已严重违反我单位的劳动纪律及《员工手册》、《考勤管理实施细则》等相关规定，我单位系依法依规解除与申请人的劳动关系，无需支付赔偿金；四、我单位已经与申请人签订期限自2020年7月14日至2023年7月13日的固定期限劳动合同，该固定期限劳动合同系双方合意之意思表示，申请人从未对此提出过异议，故申请人要求我单位支付二倍工资差额的主张没有事实依据，即使仲裁委不认可双方签订的劳动合同效力，双方应自2021年7月14日起视为已签订无固定期限劳动合同，申请人该主张亦已超过仲裁时效；五、申请人在职期间的年休假已享受完毕，其主张2018年9月1日至2022年2月19日期间的未休年休假工资亦已超过仲裁时效；五、我单位实行加班申请制度，申请人并未就其主张的加班事实进行充分举证，且申请人自入职以来每月均与我单位确认出勤及工资情况，但并未对此提出异议，足以证明申请人认可我单位的考勤制度、工资标准、计算方式、每月工资情况等。其次，申请人主张2014年9月1日至2022年2月19日期间的加班工资已超过仲裁时效；七、我单位与申请人已经于2022年12月29日解除劳动关系，申请人2023年1月1日至2023年1月3日期间没有为我单位提供劳动，申请人要求该期间的工资没有事实和法律依据；八、我单位已根据申请人在项目工作期间的实际情况，按照规定计算并发放其所有出差补贴，不存在

少发。我单位均发放工资条与申请人核对，申请人并未对此提出异议，亦未向有关部门提出过异议，足以证明申请人认可我单位的考勤制度及工资计算标准等。其次，申请人主张2013年9月1日至2022年2月28日期间的出差补贴已超过仲裁时效；九、我单位不存在违法约定试用期的行为，申请人该项仲裁请求没有事实依据，亦已超过仲裁时效。综上，申请人本案仲裁请求均缺乏事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于二倍工资问题。申请人于2013年6月24日入职被申请人处，岗位为软件工程师，申请人在职期间双方共签订了4次劳动合同。申请人主张被申请人未按规定与其签订无固定期限劳动合同，故其要求被申请人支付2017年7月14日至2023年1月3日未签订无固定期限劳动合同的双倍工资差额。被申请人对申请人的主张不予认可，表示其单位已与申请人签订固定期限劳动合同，申请人从未对此提出过异议，且该固定期限劳动合同亦系双方合意之意思表示。本委认为，用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同，本案双方在劳动关系存续期间签订了4次固定期限劳动合同并履行，表明双方就订立固定期限劳动合同已达成合意，申请人未能提供证据证明其有要求签订无固定期限劳动合同而被申请人不同意，亦无证据显示该4次固定期限劳动合同的签订有违背申请人的

真实意思表示，故该4次固定期限劳动合同应属双方真实意思表示，应为有效。因此，申请人要求被申请人支付其2017年7月14日至2023年1月3日未签订无固定期限劳动合同的双倍工资差额，没有事实和法律依据，本委不予支持。

二、关于年终奖问题。申请人主张被申请人仍欠发其2021年的年终奖15000元，并提交了如下证据拟证明其上述主张：1. 名称为“2021年奖金情况”的邮件，载明“各位MES事业部的同事们……经董事会批准奖金发放安排如下……所有技术人员发放2个月的工资奖金，因为现金流的关系分两期发放，春节前随工资发放一个月奖金，今年5月底再发放另外一个月”等内容，邮件发送时间为2022年1月20日；2. 名称为“关于2021年度奖金发放事宜”的邮件，载明“原定于5月份发放2021年一个月的奖金改为在第3季度7月份发放”等内容，邮件发送时间为2022年5月31日；3. 名称为“回复：关于2021年度奖金发放事宜”的邮件，载明“本月发放奖金事宜延迟到10月份统一发放给大家”等内容，邮件发送时间为2022年7月29日。被申请人对该些邮件予以确认，但主张奖金数额系预发，多退少补，具体数额需根据申请人当年度实际参与项目的终验情况进行核算，其单位已根据申请人实际参与项目的终验情况超额发放申请人该年度的奖金。另查，申请人工资标准为15000元/月，具体构成为基本工资12130元/月+岗位绩效1000元/月+工龄400元/月+生活津贴1470元/月，另有出差补贴；被申请

人已于2022年1月向申请人支付奖金15000元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。申请人向本委提交的邮件中已充分有效证明了2021年奖金数额、奖金发放时间等情况，被申请人亦已按邮件内容履行了第一期的支付义务，被申请人未能举证证明申请人该年度的奖金需要根据参与项目的终验情况进行多退少补，故被申请人以需根据申请人当年度实际参与项目的终验情况进行核算为由，扣发申请人奖金，依据不足，本委不予采纳。因此，被申请人应向申请人支付2021年未发年终奖15000元。

三、关于加班工资、出差补助问题。申请人主张被申请人未足额发放其在职期间的加班工资、出差补助，故要求被申请人进行补发。被申请人对此不予认可，主张其单位每月均会发放工资条与申请人核对，申请人并未对加班工资、出差补贴的问题提出异议，亦未向有关部门提出过异议，足以证明申请人认可其单位的考勤制度、工资标准、计算方式等；且其单位实行加班申请制度，申请人并未就其主张的加班事实进行充分举证；其单位亦已根据申请人在项目工作期间的实际情况核算申请人的出差补贴。另查，申请人提交且经被申请人的工资条显示，被申请人每月向申请人发送的工资条中包含加班补助、出差补助项目。本委认为，当事人对自己提出的请求所依据的事实应当提供证据加以证明。本案申请人自2013年起在被申请人

处工作，从其提供的工资条可知，其对自身工资发放情况、考勤情况系知悉的；结合申请人提供的工资条中包含加班补助、出差补助亦可知，申请人对自身出勤情况及对应的工资报酬并非被动接受，而系存在自主核实和确认的过程，申请人作为提供劳动并领取对价工资报酬的劳动者，如若申请人认为被申请人未按照上班时间足额支付对应加班工资、出差补助的行为侵犯其合法权益，应向被申请人提出异议或行使法律赋予的向有关部门申诉的权利，但本案并无证据证明申请人在职期间就加班工资、出差补助问题向被申请人主张过相关权利或者向有关部门进行过申诉，由此表明申请人在职期间，基于对被申请人及其自身情况，比如对个人劳动价值、对劳动力市场供求关系以及对行业和岗位工资支付的行规惯例等主客观综合因素的考虑，系认可被申请人的计薪方式以及被申请人每月发放的工资数额的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取对应劳动报酬行为的认知常理以及意思自治原则。因此，申请人要求被申请人支付加班工资和出差补助的仲裁请求，均缺乏依据，本委不予支持。

四、关于年休假工资问题。申请人主张被申请人未按规定安排其休年休假，故要求被申请人支付2018年9月1日至2022年12月31日年休假工资。另查，申请人2022年度的年休假已休讫。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人未能举证证明其就2018年度至2021

年度未休年休假工资之权利主张存在仲裁时效中止或中断的情形，故申请人要求被申请人支付其 2018 年度至 2021 年度年休假工资的仲裁请求，已超过仲裁时效，本委不予支持。又，申请人 2022 年度的年休假已休讫，故申请人要求被申请人支付 2022 年度年休假工资的仲裁请求，本委亦不予支持。

五、关于违法约定试用期的赔偿金问题。申请人主张被申请人 2013 年与其签订的劳动合同存在违法约定试用期的情况，违反了相关法律规定，应支付违法约定试用期的赔偿金。本委认为，申请人该项请求已超过一年的仲裁时效，故本委不予支持。

六、关于工资、赔偿金问题。申请人因自身出现了咳嗽、流鼻涕的症状，故自 2022 年 12 月 19 日起未再上班，并通过被申请人发布的每日健康登记小程序中上报了身体状况，申请人于 2022 年 12 月 26 日确诊新冠，被申请人分别于 2022 年 12 月 29 日、2023 年 1 月 3 日向被申请人发送了《辞退通知书》、《解除劳动合同通知书》，《辞退通知书》中载明被申请人系因申请人 2022 年 12 月 19 日至 2022 年 12 月 28 日期间缺勤旷工；未按照规定执行申报、请假手续；未向直接领导、行政部门等进行请假或说明的行为严重违反劳动纪律，影响恶劣故而将申请人辞退；《解除劳动合同通知书》中载明被申请人自 2023 年 1 月 3 日起与申请人解除劳动关系，解除原因与《辞退通知书》一致，落款处印有被申请人字样的印章，落款日期为 2023 年 1 月 3 日，

员工签名处有申请人字样的手写签名。庭审中，申请人称其在上述期间并非旷工，而系属于被申请人发布的《有关防疫政策通知》中应当进行自我观察，不能到被申请人处上班的类型，且其2022年12月19日至2022年12月23日有居家办公。另查，申请人每周工作五天，每天工作八小时；《有关防疫政策通知》中载明“如出现身体异常情况（如：发热、喉咙痛、有鼻涕等症状出现）需要及时报告行政部，并且及时做核酸或抗原检测，检测结果阳性者立即安排居家休息……检测结果为阴性的，请在有症状的几天自我监控，做到早发现，早预防。症状减轻后，可恢复上班……检测结果为阳性的，居家休息7天……如员工同住人员确诊阳性，需提供同住人核酸或抗原阳性报告……”等内容；《关于疫情防控期间被隔离、医学观察员工考勤及薪酬发放处理原则的通知》载明“因工作地各级政府、股份公司及各子公司防控需要，要求员工居家隔离、医学观察的，期间考勤按照正常出勤处理并正常支付薪酬……”等内容。另查，申请人2022年1月至2022年12月应发工资情况依次为：20400元、20580元、19320元、20040元、20580元、20040元、20580元、20400元、20580元、20400元、19320元、12573.1元；2022年1月发放奖金15000元。本委认为，虽然申请人未按照《有关防疫政策通知》在身体出现异常状况时报告行政部，但申请人有按照被申请人的要求在每日健康登记小程序中上报身体异常状况，并非在毫无预告的情况下自行居家观察，而且除此之外，申请人亦无其他违反被申请

人管理规定的行为，显然，申请人未及时报告行政部的行为亦未达到严重违反劳动纪律的程度。其次，从申请人2022年12月26日确诊新冠的事实可以推定申请人自2022年12月19日起自报的身体异常状况与新冠病毒感染症状具有高度关联性，应属疑似新冠病人范畴，故申请人按照被申请人发布的《有关防疫政策通知》进行自我观察，并无不妥，不构成旷工。最后，被申请人亦未提供充分有效的证据证实申请人该行为属于严重违反劳动纪律应予解除劳动合同的情形，故被申请人对此应承担举证不能的不利后果。综上，被申请人据以解除与申请人劳动关系的事由，依据不足，应属违法，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金441355.17元 $[(20400\text{元}+20580\text{元}+19320\text{元}+20040\text{元}+20580\text{元}+20040\text{元}+20580\text{元}+20400\text{元}+20580\text{元}+20400\text{元}+19320\text{元}+12573.1\text{元}+15000\text{元}+15000\text{元})\div 12\text{个月}\times 10\text{个月}\times 2\text{倍}]$ ；结合本委上述查明之事实，申请人2022年12月19日至2022年12月31日期间因疑似感染新冠和确诊期间，不属于旷工，被申请人应按正常工资标准发放工资，经计算，现申请人要求被申请人支付2022年12月19日至2022年12月31日的工资6207元，符合法律规定的范围，属申请人自主处分权利范畴，本委予以尊重并照准。对于2023年1月1日至2023年1月3日的工资，按通告规定，确诊新冠居家休息7天即至2023年1月1日止。现申请人在2023年1月1日之后未提供劳动，现有证据亦不足以证实申请人2023年1月2日至2023年1

月3日仍需停工继续治疗，故本委对该2天的工资，不予支持。结合《全国年节及纪念日放假办法》之规定，被申请人应支付申请人2023年1月1日工资689.66元（15000元÷21.75天×1天），申请人要求被申请人支付2023年1月2日至2023年1月3日工资的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

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》第十三条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条之规定，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2021年未发年终奖15000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2022年12月19日至2022年12月31日的工资6207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2023年1月1日工资689.66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违法解除劳动关系赔偿金441355.17元；

五、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。

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年四月二十八日

书 记 员 陈昕怡