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〕2328号

申请人：杨新杰，男，汉族，1980年1月10日出生，住址：广东省清远市清城区。

委托代理人：马俊涛，男，广东宏安信律师事务所律师。

委托代理人：李安琦，女，广东宏安信律师事务所律师。

被申请人：广州市骏祈商贸有限公司，住所：广州市海珠区昌岗中路128号之二218室。

法定代表人：王文勇。

委托代理人：赵圣德，男，该单位员工。

申请人杨新杰与被申请人广州市骏祈商贸有限公司关于工伤待遇、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。申请人杨新杰及其委托代理人马俊涛、李安琦和被申请人的委托代理人赵圣德到庭参加庭审。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4月6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2020年1月至2023年2月拖

欠工资差额 71150.62 元；二、被申请人支付申请人垫付的报销款 22488.08 元；三、被申请人支付申请人医疗费 17879.97 元；四、被申请人支付申请人一次性伤残就业补助金 134598 元；五、被申请人支付申请人 2018 年 1 月 4 日至 2019 年 1 月 3 日未签订劳动合同双倍工资差额 78109.22 元；六、被申请人支付申请人 2020 年至 2022 年未休年假工资 24983.96 元；七、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 215356.8 元；八、被申请人支付申请人本案维权支出的律师费 20000 元。

被申请人辩称：我单位同意支付申请人第一项至第四项仲裁请求的主张，但第四项仲裁请求的数额需要调整，申请人是主动辞职，因此我单位不同意支付赔偿金，也不同意支付申请人其余仲裁请求的主张。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2007 年 7 月入职被申请人处，先后担任厂长、副总和设备维护，月休 1 天，在职期间双方仅签订了一份期限自 2016 年 1 月 4 日起至 2018 年 1 月 3 日止的劳动合同，劳动合同期满后被申请人没有与申请人续签劳动合同，申请人于 2017 年 4 月 21 日受伤，广州市海珠区人力资源和社会保障局于 2017 年 6 月 26 日作出穗海人社工认【2017】005914 号《工伤认定决定书》，认定申请人于 2017 年 4 月 21 日受伤情形属于工伤，广州市劳动能力鉴定委员会于 2018 年 5 月 8 日作出穗劳

鉴[2017]0110470号及[2017]0510472号《广州市劳动能力鉴定结论》，鉴定申请人劳动功能障碍等级为八级，生活自理障碍程度未达级，停工留薪期为2017年4月21日至2017年11月20日，同意配置眼部和假牙作为辅助器具，2018年12月12日作出穗劳鉴[2018]0113270号《广州市劳动能力鉴定结论》，鉴定申请人门诊医疗期分别为2018年4月27日至2018年5月7日、2018年8月15日至2018年8月27日、2018年10月18日，住院医疗期（含门诊）为2018年9月25日至2018年9月26日，2019年9月19日作出编号1660693《初次鉴定（确认）结论书》，确认申请人2018年9月7日至2019年7月15日，关于牙齿修复的治疗不属于工伤复发，但属于原工伤部位的继续治疗。

一、关于工资差额、报销款问题。庭审中，双方对该两项仲裁请求的数额不持异议，被申请人亦同意支付申请人2020年1月至2023年2月的工资差额及垫付的报销款，故本委对申请人该两项仲裁请求，予以支持。

二、关于医疗费问题。申请人主张2017年4月21日至2020年7月1日共产生医疗费73170.58元，这些医疗费已经申请报销，报销款55290.61元已发放到账，尚有17879.97元医疗费未能报销，故据此要求被申请人支付该医疗费的差额。另查，被申请人2007年7月至2023年1月期间均有为申请人参加社会保险。本委认为，被申请人已依法为申请人参加社会保险，

且上述医疗费已由工伤保险基金核报，故申请人要求被申请人支付上述医疗费差额的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

三、关于一次性伤残就业补助金、赔偿金问题。经查，申请人于2023年2月7日离职，之后于2023年3月6日向被申请人邮寄了《关于解除劳动关系并敦促贵方清缴欠付款的律师函》，该律师函载明申请人系以被申请人拖欠工资、报销款及未签劳动合同为由向被申请人提出解除劳动关系，被申请人于2023年3月10日签收该律师函，申请人离职前月平均工资为8973.2元。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，当劳动者主动提出解除要求，并告知具体解除原因时，双方劳动关系因其该解除意愿而正式解除。基于此，认定劳动关系的解除事由，理应以劳动者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，此亦不符合诚实信用原则。本案中，申请人已于2023年2月7日离职，故应以其当日向被申请人作出的解除意思表示作为认定的依据，现申请人并未举证证明其当日系以被申请人拖欠工资、报销款及未签劳动合同为由向被申请人提出解除劳动关系，故缺乏依据判断申请人的解除行为是否合法。加之，申请人亦未能提供证据证明被申请人存在违法解除与其劳动关系之情形。因此，申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。另，根据

《广东省工伤保险条例》第三十二条、第三十三条之规定，被申请人应支付申请人一次性伤残就业补助金 134598 元（8973.2 元 × 15 个月）。

四、关于二倍工资差额问题。申请人与被申请人签订的劳动合同于 2018 年 1 月 3 日到期，期满后被申请人未与申请人续签劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，被申请人应自申请人 2018 年 2 月 4 日至 2019 年 1 月 2 日向申请人每月支付两倍的工资，并视为双方已于 2019 年 1 月 3 日订立无固定期限劳动合同，即申请人要求被申请人支付 2018 年 1 月 4 日至 2018 年 2 月 3 日未订立书面劳动合同的二倍工资，于法无据，本委不予支持。又，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人未能举证证明其要求被申请人支付 2018 年 2 月 4 日至 2019 年 1 月 2 日未订立书面劳动合同的二倍工资差额之权利主张存在仲裁时效中止或者中断之情形，故申请人要求被申请人支付其 2018 年 2 月 4 日至 2019 年 1 月 2 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额的请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委亦不予支持。

五、关于年休假工资问题。经查，申请人每年可享受 10 天年休假，被申请人 2020 年至 2022 年期间未安排申请人休年休假。庭审中，被申请人主张申请人 2020 年至 2022 年的年休假已在春节期间一并休假，或在请假时进行抵扣。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2020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2020年度至2021年度未休年休假工资的仲裁请求，已超过仲裁时效，本委不予支持。其次，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，现被申请人并未举证证明其单位已经安排申请人在春节期间一并休年休假及申请人在请假时使用年休假进行抵扣的情况，故被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委对被申请人该主张，不予采纳。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，被申请人应支付申请人2022年度未休年休假工资5019.97元 $[8973.2 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 7 \text{天} \times 200\%) \times 10 \text{天} \times 200\%]$ 。

六、关于律师费问题。本委认为，申请人要求被申请人支付律师费的仲裁请求，于法无据，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争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，《广东省工伤保险条例》第三十二条、第三十三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，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 2020 年 1 月至 2023 年 2 月工资差额 71150.62 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报销款 22488.08 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 134598 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 2022 年度未休年休假工资 5019.97 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 李 文 舒

二〇二三年六月一日

书 记 员 冯 秋 敏