

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〕5218 号

申请人：钟贞伦，男，汉族，1971 年 1 月 7 日出生，住址：江西省赣州市兴国县。

委托代理人：庄礼龙，男，广东知荣律师事务所律师。

被申请人：广州氛斯特服饰有限责任公司，住所：广州市海珠区瑞宝瑞兴街 15 号 104。

法定代表人：黄栋，该单位总经理。

委托代理人：李赫男，男，广东秉甲律师事务所律师。

委托代理人：谢欣彤，女，广东秉甲律师事务所实习人员。

申请人钟贞伦与被申请人广州氛斯特服饰有限责任公司关于确认劳动关系、年休假工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人庄礼龙和被申请人的委托代理人李赫男、谢欣彤到庭参加庭审。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 10 月 17 日向本委申请仲裁，提出如下仲

裁请求：一、确认申请人与被申请人2017年6月24日至2023年8月5日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2017年6月24日至2023年8月5日未休年休假工资36520.45元；三、被申请人向申请人出具书面解除或终止劳动合同的证明。

被申请人辩称：我单位于2019年6月26日成立，在此之前申请人与黄栋、汪某二人属于个人行为的劳务关系，非法人行为。故我单位仅确认与申请人的劳动关系期间自2019年6月26日至2023年8月5日止。基于行业特点，每年春节我单位统一安排休年休假，放假时间多于国家春节调休假期，基本在一个月以上，因此，我单位无需再另行支付申请人未休年休假工资，且申请人主张未休年休假工资部分已过仲裁时效。此外，申请人离职时，我单位额外支付了4000元，该款项包含未休年休假工资，即使认定我单位需支付申请人未休年休假工资，亦应当将该款项进行冲抵。我单位同意向申请人出具离职证明。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认，申请人系被申请人的纸样师，工作至2023年8月5日离职。以上事实，有广东省社会保险个人参保证明、微信转账、支付宝转账、微信聊天记录等为证。另查，被申请人于2019年6月26日经工商行政部门登记成立。本委认为，2019年6月26日前被申请人尚未成立，不具备法律、法规规定的主体资格，申请人请求

确认 2017 年 6 月 24 日至 2019 年 6 月 25 日与被申请人存在劳动关系，缺乏事实与法律依据，本委不予支持。对于 2019 年 6 月 26 日起双方劳动关系存续期间，被申请人不持异议，因此，本委确认申请人与被申请人自 2019 年 6 月 26 日起至 2023 年 8 月 5 日止存在劳动关系。

二、关于未休年休假工资问题。申、被双方确认，申请人每年应享受年休假为 5 天。申请人主张其从未休过年休假，被申请人亦未曾与其结算过未休年休假工资。被申请人则主张申请人每年的年休假已随同长达一个月的春节假期一起休毕。另，根据申请人提供、经被申请人确认的微信聊天记录显示，7 月 27 日申请人向被申请人提出其做到该月，8 月 10 日被申请人在对申请人作离职结算时额外支付了一笔 4000 元款项，结算单无明确该笔款项性质。申请人主张该笔款项系被申请人给老员工的离职补偿。被申请人则表示即使认定其单位需支付申请人未休年休假工资，该笔款项亦应当冲抵年休假工资。另，申请人执行月休 4 天的工时制度，月工资水平为 13500 元。本委认为，用人单位在统筹安排员工休年休假时应当考虑员工本人意愿，且年休假属于带薪休假，如若被申请人安排员工春节放假期间长于国家春节调休假期系基于包含年休假，被申请人应当履行告知义务并支付相应的年休假工资，然本案并无证据表明被申请人安排申请人的年休假合并春节假期一起放假并支付了申请人年休假工资，故被申请人主张申请人已休完年休假，本委不

予采信，本委采纳申请人关于未休年休假的主张。关于被申请人提出仲裁时效抗辩意见，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，申请人未能提供证据证明其就该项权利主张存在仲裁时效中止或中断的法定情形，故申请人请求2021年及之前的未休年休假工资，已超过申请仲裁的一年时效期间，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，依据申请人2023年已过日历天数折算（2023年1月1日至2023年8月5日），申请人2023年应休年休假天数为2天（ $217 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，折算后不足1天的部分不予计算），加上2022年5天应休年休假，按申请人日工资收入453.78元【 $13500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)$ 】计算，其2022年、2023年未休年休假工资应为6352.92元【 $453.78 \text{ 元/天} \times (5 \text{ 天} + 2 \text{ 天}) \times 200\%$ 】。关于离职时额外支付的4000元款项性质，从双方微信沟通情况来看，未表明申请人的离职情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定用人单位应当支付劳动者经济补偿的情形，亦无证据证明该笔款项为双方协商的离职补偿款，作为额外支付的款项，被申请人主张冲抵年休假工资，并无不妥。因此，被申请人还应支付申请人2022年、2023年未休年休假工资差额2352.92元（6352.92元-4000元）。

三、关于出具解除劳动合同的证明问题。被申请人没有向申请人出具解除劳动合同的证明。本委认为，根据《中华人民

《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，申请人请求被申请人向其开具解除劳动合同的证明，本委予以支持，解除劳动合同的证明按《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容出具。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十五条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、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》第二十四条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2019 年 6 月 26 日起至 2023 年 8 月 5 日止存在劳动关系；

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 2022 年、2023 年未休年休假工资差额 2352.92 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

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 苏 莉

二〇二三年十二月五日

书 记 员 易恬宇