

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〕2622 号

申请人：余鉴祥，男，汉族，1969 年 5 月 26 日出生，住址：广东省云浮市云城区。

委托代理人：曾照红，女，广东鼎律师事务所律师。

被申请人：广州市国通市政建设工程有限公司，住所：广州市海珠区宝岗路宝泉街 12 号 701。

法定代表人：谭福名，该单位总经理。

委托代理人：马杰，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人余鉴祥与被申请人广州市国通市政建设工程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。申请人余鉴祥及其委托代理人曾照红和被申请人的法定代表人谭福名及其单位委托代理人马杰到庭参加庭审。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 5 月 6 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自 2010 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日应休未休年休假工资 9755.54 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 137919.08 元；四、被申请人依法向申请人开具离职证明。

被申请人辩称：一、申请人入职时间为 2011 年 8 月 26 日，有《员工入职申请表》为证，离职时间为 2022 年 12 月 31 日。二、我单位每年春节前安排员工集中休年假，故无需向申请人支付未休年假工资。三、申请人在工作时间与工人发生肢体冲突，工人被打伤后报警，申请人的行为严重违反劳动纪律，对我单位造成负面影响，我单位解除与申请人的劳动合同合法合理。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人于 2011 年 8 月 26 日入职被申请人，任职司机，在职期间签订过数期劳动合同，入职时月工资为 2500 元，从 2022 年 2 月起调整为 5000 元，每年 6 至 10 月有 150 元/月的高温补贴，2013 年 10 月之前工资通过现金发放，此后通过银行转账发放。申请人提交了经被申请人确认的劳动合同、银行流水、社保缴费记录、健康体检报告、解除劳动合同通知书。劳动合同的期限分别为 2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日、2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日、

2016年7月1日至2017年6月30日、2017年7月1日至2020年6月30日、2020年7月1日至2023年6月30日，上述劳动合同约定的劳动报酬分别为1550元/月，2000元/月，2500元/月，2500元/月，4000元/月；广州银行账户流水清单交易日期起始时间为2013年5月24日，申请人主张收到第一笔工资的日期为2013年10月9日，金额为1433.92元，2013年至2014年期间申请人的工资在1200元至1400元之间不等；社保缴费记录显示被申请人从2013年9月开始为申请人缴纳社保；健康体检报告的体检对象为申请人，单位为被申请人，开单日期为2013年5月7日；解除劳动合同通知书载有“经公司商议决定于2022年12月31日解除与员工余鉴祥签订的劳动合同”的内容。被申请人提交了经申请人确认的员工入职申请表，试用期合同，2份劳动合同。其中员工入职申请表显示申请人的入职时间为2011年8月26日；试用期合同的起止期限为2011年8月26日至2011年9月26日；2份劳动合同的期限分别为2011年9月27日至2012年6月30日、2012年7月1日至2013年6月30日，期限为2012年7月1日至2013年6月30日的劳动合同约定劳动报酬为1300元/月。本委认为，申、被双方已就申请人存在事实劳动关系提供了劳动合同、入职登记表、银行流水等证据予以证明，加之双方对存在劳动关系的事实亦并无异议，故本委确认申请人与被申请人自2011年8月26日至2022年12月31日存在劳动关系。

二、关于年休假工资问题。申请人主张其 2021 年 1 月开始享有年休假为 10 天/年，在职期间从未休过年休假。被申请人主张其单位在春节假期期间统一安排员工放年休假，故申请人的年休假已休完。被申请人提供了 2021 年春节放假通知、2022 年春节放假通知，上述两份通知载明的春节放假时间分别为 2021 年 2 月 6 日至 2021 年 2 月 21 日、2022 年 1 月 22 日至 2022 年 2 月 7 日。经查，申请人提供的参保证明显示申请人养老保险实际缴费年限累计 134 个月。另查，申请人剔除加班工资后离职前十二个月的月平均工资为 4979 元。本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，申请人主张应享受年休假标准与其社保累计缴费年限吻合，被申请人亦无提供证据予以反驳，故本委采纳申请人关于其每年应享受年休假为 10 天的主张。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，申请人申请仲裁时间为 2023 年 5 月 6 日，申请人并无证据证明其 2021 年度年休假存在时效中断或中止情形，故申请人请求 2021 年年度未休年休假工资已超过一年仲裁时效，本委不予支持。另，被申请人提供的证据并无法证明其单位有在春节假期安排申请人统一休年休假的主张，故本委对被申请人的主张不予采纳并采纳申请人关于 2022 年未休年休假的主张。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条的规定，申请人 2022 年年休假天数为 10 天，被申请人应向申请人支付 2022 年年休假工

资 4578.4 元（4979 元 ÷ 21.75 天 × 10 天 × 200%）。

三、关于赔偿金问题。2022 年 12 月 30 日被申请人向申请人出具了解除劳动合同通知书。申请人主张被申请人属违法解除，被申请人则主张由于申请人与工人产生肢体冲突，并打伤了工人，申请人的打架行为属严重违纪，并担心申请人再次与工人发生冲突，故解除申请人。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，故参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，被申请人对其作出的解除劳动合同决定负举证责任。被申请人出具的解除劳动合同通知书所载的解除原因无法证明其单位因申请人存在打架违纪行为而解除双方劳动合同，故本委对被申请人主张的解除理由不予采纳。鉴于被申请人无证据证明其单位解除情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定，应属违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应向申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金 114517 元（4979 元 × 11.5 个月 × 2 倍）。

四、关于离职证明问题。经查，申请人确认已收到被申请人出具的离职证明，故本委对申请人该项仲裁请求予以驳回。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、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,《职工带薪年休假条例》第三条,《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条,参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十四条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自 2011 年 8 月 26 日起至 2022 年 12 月 31 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 年年休假工资 4578.4 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违法解除劳动合同的赔偿金 114517 元;

四、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 曾 艺 斐

二〇二三年七月十四日

书 记 员 冯 秋 敏