

# 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〕4432号

申请人：田少华，男，汉族，1974年4月26日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：汤星，女，北京德恒（广州）律师事务所律师。

被申请人：广东辉煌人力资源管理有限公司，住所：广州市海珠区石榴岗路10号生物工程大厦第九层之一。

法定代表人：张丽贤，该单位总经理。

委托代理人：吴玉珍，女，该单位员工。

委托代理人：韩卓岑，女，该单位员工。

申请人田少华与被申请人广东辉煌人力资源管理有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人田少华及其委托代理人汤星和被申请人的委托代理人吴玉珍、韩卓岑到庭参加诉讼。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9月1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2023年7月1日至2023年8月22日工资21740.2元；二、被申请人支付申请人2022年度和2023年度未休年休假工资差额27954.02元；三、被申请人支付申请人2022年和2023年高温津贴2400元；四、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金192000元；五、被申请人向申请人出具解除劳动关系的证明。

被申请人辩称：一、我单位按照申请人的考勤记录，已经足额发放申请人2023年7月1日至7月31日的工资，对于2023年8月1日至8月21日工资，因申请人未办理离职交接手续而造成我单位经济损失，故我单位已提出反申请。二、关于2022年年休假，我单位已经根据申请人实际情况安排其休假完毕，申请人参加社保的实际工龄并未达20年以上，其年休假应为10天/年，申请人2023年实际休年休假8天，其对应的10天年休假已经全部休完。三、申请人岗位是副总经理，办公场所均有空调，申请人在外拓展业务并非在马路上或者高于33度以上的环境，其不符合享受高温津贴的条件。四、我单位不存在违反劳动合同法的情况，无需支付申请人经济补偿，申请人主张被迫解除劳动合同无事实和法律依据，申请人主张我单位董事长对其进行殴打，但经过派出所的调查取证，并没有证实存在殴打事实，亦没有给予我单位董事长行政处罚，由此可证明申请人的主张无事实依据，对申请人主张的社保问题，我单位按照双方约定已经为申请人缴纳社保，并不存在没有缴纳的情

况，申请人主张要按照实际待遇缴纳，我单位认为其违反诚信原则，但我单位是同意为其补缴的，申请人在提出该要求后的第二个工作日即据此主张被迫解除劳动合同与法律规定不符。

五、我单位已经向申请人出具过离职证明，是在申请人未交接的情况下提前出具的，但申请人当时以离职证明没有载明是我单位将其解除而拒收。综上，请求仲裁委驳回申请人的全部仲裁请求。

### 本委查明事实及认定情况

经查，申请人在被申请人处任职副总经理，双方签订了劳动合同，申请人提交且经被申请人确认的四份劳动合同显示最早的合同期限起始时间为2013年1月1日，自2022年1月1日起为无固定期限劳动合同；被申请人自2013年1月起为申请人参加社会保险，按照最低基数为申请人缴纳社保费，申请人的《广东省社会保险个人缴费证明》显示其累计缴费年限已满10年不满20年；申请人每周工作5天，每天工作8小时；申请人2014年之前的月工资标准为15000元，自2014年1月起月工资标准调整为16000元，被申请人于每月10日通过银行转账发放上月工资；被申请人收到申请人的《被迫解除劳动合同通知书》中载明的解除劳动合同时间为2023年8月22日；申请人离职前12个月的月平均工资为16000元。

一、关于劳动关系起止时间。申请人主张其入职时间为2012

年12月10日，工作至2023年8月22日离职。被申请人则主张入职时间为2013年1月1日，工作至2023年8月21日，于2023年8月22日离职。申请人提交了《员工入职登记表》（显示入职日期为2012年12月10日，填表日期为2012年12月11日）。被申请人对该证据予以确认，但称入职登记时间并非实际上班时间。本委认为，本案双方签订的劳动合同和申请人的参保记录并不能充分有效证实申请人的入职时间。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，被申请人对申请人的入职时间应当提供职工名册和录用登记台账予以证明，现申请人对其入职时间已举证《员工入职登记表》予以证明，而被申请人并未提供职工名册和录用登记台账予以反驳，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人主张的入职时间不予采纳，遂认定申请人的入职时间为2012年12月10日。又双方对申请人的离职时间为2023年8月22日实无争议，因此，本委确认申请人与被申请人自2012年12月10日至2023年8月22日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。经查，申请人提交且经被申请人确认的工资条显示申请人2023年7月的应得工资为6400元，扣除个人社保费540.8元、住房公积金115元以及工会费4元后的实发工资为5740.2元，申请人已于2023年8月10日领取该月工资，被申请人未发放申请人2023年8月工资。申请人主张被

申请人未足额发放其 2023 年 7 月工资。双方对于 2023 年 7 月和 8 月的工资争议在于申请人在该两个月的出勤天数。申请人主张其 2023 年 7 月正常出勤 14 天，休病假 2 天（7 月 21 日和 7 月 31 日），其 7 月 21 日请病假并未向被申请人提交病历材料，另，其当月休年休假 5 天（7 月 24 日至 7 月 28 日）；被申请人则主张申请人 2023 年 7 月正常出勤 2.5 天（7 月 3 日、4 日和 5 日上午 0.5 天），休病假 1 天（7 月 31 日），休年休假 5 天（7 月 24 日至 7 月 28 日），7 月 5 日之后没有上班。申请人主张其 2023 年 8 月正常出勤 4.5 天（8 月 14 日、15 日上午 0.5 天、18 日、21 日、22 日），其他时间为请休病假。被申请人则主张申请人 2023 年 8 月正常出勤 3 天（8 月 14 日、18 日、21 日），8 月 15 日上午申请人回其单位交病假单，当日上午虽有打卡但并未提供劳动，当日实为休病假，8 月 22 日申请人没有上班，当月其他时间申请人系休病假。被申请人就其单位主张的出勤情况提交了 2023 年 7 月和 8 月的考勤表予以证明。申请人对该两个月的考勤表不予确认。申请人主张其在职期间无需考勤，其工作性质是负责业务，需要经常拜访客户洽谈和前往项目现场考察，故被申请人一直无按照常规考勤方式对其进行管理。被申请人确认申请人的工作性质，但主张考勤制度一直存在，只是基于对申请人的信任，之前没有对其进行考勤，仅是通过行政登记确认其出勤情况。本委认为，依查明之事实可知，申请人在职期间无需进行常规考勤系基于其工作性质所决定。虽

然被申请人提交了考勤表予以证明申请人2023年7月和8月的考勤情况，但该考勤表未经申请人确认，被申请人亦无其他证据佐证申请人的实际出勤情况以及打卡后未提供劳动的情况，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的2023年7月和8月的正常出勤天数以及双方确认的休年休假和休病假天数予以采纳；另，申请人主张其2023年7月21日请病假，但并未提供当日的就诊材料予以证明，故本委对申请人该主张不予采纳。结合申请人的月工资标准，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年7月1日至2023年8月22日工资11944.82元（ $16000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 19 \text{天} + 2300 \text{元} \times 80\% \div 21.75 \text{天} \times 1 \text{天} + 16000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 4.5 \text{天} + 2300 \text{元} \times 80\% \div 21.75 \text{天} \times 11.5 \text{天} - 6400 \text{元}$ ），应发工资，单位依法代扣代缴的费用以有关部门核定为准）。

三、关于高温津贴问题。申请人主张其工作场所包括室内和室外，拜访客户时在室外，包含路程和拜访地，具有不确定性，拜访客户的地点系其与客户约定，多数由客户决定。被申请人则主张申请人不符合享受高温津贴的条件。本委认为，申请人担任被申请人的高管岗位，并不属于从事露天工作的岗位，且申请人亦未提供其从事露天工作或者其工作场所温度高于33℃以上的（含33℃）的证据，鉴此，申请人要求被申请人支付其高温津贴的仲裁请求，缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。

四、关于经济补偿金问题。经查，申请人向被申请人发出的《被迫解除劳动合同通知书》中载明解除劳动合同的理由有6点：1.被申请人股东、董事长于2023年7月5日在董事长办公室对申请人进行殴打，经法医司法鉴定构成轻微伤，致使申请人身心遭受严重损害；2.被申请人在2023年7月12日未经协商恶意改变申请人工作环境，将申请人从副总经理办公室驱赶至大厅角落卡位；3.被申请人在2023年7月恶意变更申请人工作内容，拒不提供工作条件，包括但不限于擅自向申请人负责开拓及维护的客户宣布撤除申请人职务，指使客户服务部门拒不提供业务数据支持，单方宣布暂停申请人正常外出拜访业务活动和对申请人进行“打击打压”，意图逼迫离职；4.被申请人克扣工资，未及时足额发放申请人2023年7月工资；5.被申请人未如实申报、依法足额为申请人缴纳社保，且在收到通知后拒不主动补缴；6.被申请人未依法及时与申请人签订无固定期限劳动合同等。申请人提交了报警回执、照片和司法鉴定委托书、司法鉴定意见书、救护车收费票据、门诊病历等予以证明上述第1点解除理由；提交了关于办公场所使用调整通知、副总经理办公室照片和卡位照片予以证明上述第2点解除理由；提交了与被申请人行政/客户总监张素红微信聊天记录、与客户微信聊天记录（案外人）予以证明上述第3点解除理由；第4点解除理由的依据即为被申请人未足额发放其2023年7月工资；第5点解除理由的依据为被申请人未足额为其缴纳社保

费；第6点解除理由的依据是被申请人在2023年4月才与其倒签最后一期劳动合同（无固定期限）。另查，申请人收到2023年7月工资后，于2023年8月18日向被申请人发出《督促纠正违法行为通知书》，该通知书包括要求被申请人纠正未足额发放其2023年7月工资等内容。本委认为，依上述查明和认定之事实，被申请人确实存在未足额发放申请人2023年7月工资的情形，虽然双方对2023年7月工资的争议系基于对申请人考勤情况的分歧，但在申请人以往无需进行常规考勤，被申请人对申请人该月实际提供劳动的情况或者其单位与申请人核实该月实际提供劳动的情况亦无充分有效的证据予以证明的情况下，其单位所核发给申请人的该月工资显然缺乏客观依据，加之，申请人在收到该月工资后已书面向被申请人提出异议，但本案并无证据证明被申请人在收到申请人该通知后积极、及时作出相关核实处理，因此，本委认为被申请人2023年7月未足额发放申请人工资实为被申请人原因所致，遂认定申请人该项解除劳动合同的理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条和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，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿176000元（16000元×11个月）。

五、关于出具解除劳动关系的证明问题。本案双方已于2023年8月22日解除劳动合同，申请人未领取解除劳动合同的证明，

根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应依照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

六、关于未休年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限已满 20 年，年休假天数应为 15 天/年，被申请人未安排其休 2022 年和 2023 年的年休假，应向其支付该两个年度的未休年休假工资。被申请人则按照申请人的累计工作年限，其年休假天数应为 10 天/年，申请人在该两个年度的年休假已经休完。申请人对其累计工作年限提供了《工作证明》予以证明，该证明为申请人参加劳动关系协调员职业资格证书考试的证明，备注为仅作报考职业资格证书凭据，不作其他用途，本单位对此证明真实性负责等内容，在工作履历明细项显示申请人最早的参加工作时间为 1997 年 7 月，落款处盖有被申请人名称的印章，日期为 2014 年 9 月 9 日。被申请人对该工作证明不予确认。被申请人提交了《2022 年 12 月考勤申报表》《2023 年 1 月考勤申报表》拟证明申请人已休完两个年度的年休假，两申报表的类别有年假、事假等，在日期和天数项跨类别划有大斜杠和注明“无”，但在 2022 年的申报表中年假类别所对应的日期和天数又写有“15”，在 2023 年的申报表中年假类别所对应的天数写有“3”，对应的日期因划有斜杠而未写数字。申请人对该证据不予确认，称“15”和“3”的数字不是其本人填写，是被申请人对已明确备注“无”的申报表进行了篡改和伪造。本委认为，

其一，对于申请人累计工作年限的认定问题，申请人的累计工作年限并非仅以其自身陈述或所写的履历情况以及被申请人所出具的文书即可进行认定，现申请人举证的《工作证明》用途系考取职业资格，即使该证据系被申请人开具，在申请人未能提供相关就业凭证、参保证明、工龄审核材料等个人原始档案材料的情况下，该工作证明无法作为认定其累计工作年限的有效依据，故申请人依据该工作证明主张其累计工作年限依据不足，本委不予采纳；申请人的累计工作年限应以《广东省社会保险个人缴费证明》所载的累计缴费年限予以确定，即本委认定申请人的累计工作年限已满10年不满20年，根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，申请人应享受的年休假应为10天/年。其二，对于申请人是否存在未休年休假的问题，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条的规定，被申请人作为依法统筹安排职工休年休假的用人单位，应当对其单位安排申请人休2022年和2023年年休假的情况负举证责任，现被申请人举证的2022年和2023年申报表因申请人不予确认且内容存疑，被申请人亦无其他证据证明其单位统筹安排申请人休年休假的具体时间等事实，故本委对被申请人以上述申报表主张申请人已休完2022年和2023年的年休假不予采纳，并认定申请人2022年度未休年休假天数为10天；又根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，申请人2023年应休年休假天数为6天（ $234 \text{天} \div 365 \text{天} \times 10 \text{天}$ ，不足一天部分不享受年休假），其

已休年休假 5 天，即 2023 年度未休年休假天数为 1 天。其三，被申请人对支付申请人未休年休假工资负有举证责任，现被申请人未能举证证明其单位已支付申请人 2022 年和 2023 年的未休年休假工资，应承担举证不能的不利后果，因此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年度和 2023 年度未休年休假工资 16183.91 元（16000 元 ÷ 21.75 天 × 11 天 × 200%）。

### 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、第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《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》第九条、第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条，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）》（法释〔2020〕26 号）第四十四条之规定，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 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 8 月 22 日工资 11944.82 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解除劳动合同经济补偿 176000 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 2022 年度和 2023 年度未休年休假工资 16183.91 元；

四、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》第二十四条的内容向申请人出具解除劳动合同的证明；

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 温嘉毅

二〇二三年十二月五日

书 记 员 冯秋敏