

# 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〔2024〕1997号

申请人：廖维斌，男，汉族，1982年11月25日出生，住址：广西兴安县。

被申请人：广州市海社联劳务有限公司，住所：广州市海珠区润田街19号1006室。

法定代表人：陈志华，该单位总经理。

委托代理人：林慧銮，男，该单位员工。

申请人廖维斌与被申请人广州市海社联劳务有限公司关于工资、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。申请人廖维斌和被申请人的委托代理人林慧銮到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年2月21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2012年5月4日至2020年5月4日共40天年休假工资32000元；二、被申请人支付申请人2021年8月20日至2024年1月20日基本工资49250元；

三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 240000 元。

被申请人辩称：一、我单位已按照国家规定结清申请人当年年假工资，不存在申请人还有未休年休假的情况。二、2019 年 5 月我单位组织了申请人学习薪酬分配办法，申请人的工资构成是按照件值计算，申请人每月有签收工资单且一直没有提出异议。三、申请人因连续旷工超过 5 天，严重违纪而被解除劳动合同，我单位无需支付赔偿金。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于工资问题。申、被双方确认，申请人于 2012 年 5 月 4 日入职被申请人，被安排至中国邮政任投递员，申、被双方有签订书面劳动合同，申请人工资按计件结算。申请人主张每工作 5 天休 1 天，之后因人手不足被安排天天上班，其 2021 年 8 月之前有基本工资，之后就没有基本工资，曾口头问过被申请人，被申请人没有告知具体原因，故要求被申请人支付 2021 年 8 月 20 日至 2024 年 1 月 20 日基本工资。申请人向本委提供经被申请人确认的 2021 年 7 月工资单显示基本工资为 1970 元，2021 年 8 月基本工资一栏显示为 0。被申请人主张申请人的工资包含超出工作时间的加班费，2021 年 8 月邮局出具了调整邮递员工资的文件，申请人学习过该文件，且申请人签名的 2022 年的工资单中每月基本工资均为 0。被申请人向本委提供经申

请人确认的 2022 年每月工资单显示基本工资均为 0，员工签名一栏均有申请人的签名。本委认为，申请人确认其工资按计件结算，且申请人 2021 年 8 月之后工资单中无基本工资，未有证据显示申请人在长达两年多时间里向被申请人提出过异议，结合 2022 年申请人签名确认的工资单，本委认为申请人对于其工资构成中已无基本工资是知悉且确认的，故申请人要求被申请人支付 2021 年 8 月 20 日至 2024 年 1 月 20 日基本工资的请求，缺乏依据，本委不予支持。

二、关于年休假工资问题。申请人主张其 2020 年才开始休年休假，当年休上一年的年休假。被申请人主张申请人每年的年休假在当年已休完。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，鉴于申请人未能举证证明其关于 2012 年度至 2020 年度未休年休假工资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 2012 年 5 月 4 日至 2020 年 5 月 4 日年度未休年休假工资的请求，已经超过申请仲裁的一年时效，本委对其该项请求不予支持。

三、关于赔偿金问题。经查，申请人 2024 年 2 月 5 日至 2024 年 2 月 16 日未上班，被申请人向申请人邮寄的《上班通知书》显示，因申请人 2024 年 2 月 5 日起至今没有上班，请申请人 2024 年 2 月 9 日前到原工作地点按时上班，如连续旷工超过五日的，作违纪解除劳动合同处理，落款日期为 2024 年 2 月

6日，申请人确认2024年2月19日收到该通知书；被申请人于2024年2月19日向申请人邮寄《解除劳动合同通知书》，内容为因申请人2024年2月5日起开始旷工，被申请人于2024年2月6日通过邮寄方式分别向申请人户籍地址（广西兴安县）及居住地址（广州市天河区）邮寄《上班通知书》，申请人至今仍然缺勤，连续旷工（或视为旷工）超过5天，故于2024年2月19日解除双方劳动关系，申请人于2024年2月20日签收该解除通知。申请人主张其2024年2月1日有提交请假单，申请从2024年2月5日开始休假至2024年2月16日（正休3天，年休假6天，调休3天），其2024年2月17日至18日有上班，最后工作至2024年2月18日，于2024年2月19日收到被申请人邮寄的上班通知书，2024年2月20日收到被申请人邮寄的《解除劳动合同通知书》，认为被申请人属于违法解除。被申请人主张对申请人的请假申请其单位未批准，根据其单位《员工手册》规定，申请人已严重违纪，其单位属于合法解除。被申请人向本委提供微信聊天记录、《员工手册》拟证明其单位主张，其中微信聊天记录显示，2024年2月3日，微信用户“天韵”，告知申请人其提交的假单经理未批，需要网格经理签名确认才可以，最迟第二天16点前确认好，申请人回复人家不签，对方回复，不签名证明排不了休息，要排好班才行，2024年2月5日，对方询问申请人为什么没回来上班，不回来上班当旷工处理，申请人回复其已买了当天的票，请假了叫其安排，其

是经理吗？对方回复，揽投部没有批假，不回来会记旷工，要求申请人第二天及时回来上班；员工手册第三章第四节 4.2.3 显示，下列情况之一，本公司可对员工作严重违纪解除劳动合同处理：4.2.3.2 显示“员工当年连续旷工（或视为旷工）超过五天或一年内累计旷工超过十五天的”，其中，第 33 页载有本人已阅读《广州市海社联劳务有限公司员工手册》有关规定、制度、并同意遵守。阅读人签名中有“廖维斌”字样的手写签名，及手写的签字日期“2022.4.29”。申请人表示不清楚签合同的时候有无签过该员工手册，也不确定该签名是否其本人的签名。本委认为，根据庭审查明的证据显示，被申请人未批准申请人的休假，并多次提醒、催促申请人上班，然申请人依然自行决定休假，结合申请人主张的工时制度，申请人未提供证据证明员工手册中的签名非其本人所签，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对此应承担举证不能的不利后果，故被申请人主张依据员工手册的规定申请人存在连续旷工 5 天，本委予以采纳，被申请人解除与申请人之间的劳动关系并无不当。因此，申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金，本委不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条，《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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 段晓妮

二〇二四年四月十五日

书 记 员 易恬宇