

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕17288 号

申请人：张智文，男，汉族，1975 年 6 月 7 日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州广电城市服务集团股份有限公司，地址：广州市天河区。

法定代表人：裴佳敏，该单位总经理。

委托代理人：邹奇峰，男，该单位员工。

委托代理人：连太和，男，该单位员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同等。

申请人张智文诉被申请人广州广电城市服务集团股份有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人张智文、被申请人委托代理人连太和参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人 2019 年 9 月 25 日至 2022 年 9 月 15 日应休未休年休假工资 28017.9 元；二、被申请人补发 2021 年年终奖 3583 元，支付 2022 年年终奖 6000 元；三、被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金 46706.16 元；四、被申请人支付 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 9 月 15 日工资 3892.18 元。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职：申请人 2019 年 9 月 25 日入职，工作岗位为消控主管，工作地点为广州市花都区少年宫。

二、劳动合同：双方有签订劳动合同，期限自 2019 年 9 月 25 日至 2022 年 9 月 24 日。

三、工资：月工资标准 6500 元，每月 15 日通过银行转账发放上月工资。

四、解除劳动合同：被申请人以申请人 2022 年 8 月 17 日在工作时间内，于图书馆一楼的捐书箱内窃取市民捐赠的图书若干本，违反了劳动合同的约定和公司劳动制度的规定为由解除劳动关系，解除时间为 2022 年 9 月 15 日。

五、申请劳动仲裁时间：2022 年 9 月 16 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于未休年休假工资差额。申请人主张，累计工作年限接近 30 年，其中有缴纳社保的年限 20 年，其 2021 年、2022 年每年应休 15 天，2021 年休 2020 年的年休假 5 天，2022 年休 2021 年的年休假 5 天。被申请人主张，申请人 2021 年 9 月 16 日之前年休假的请求已经超过仲裁时效，不清楚申请人的累计工作年限，申请人 2021 年、2022 年应休均为 5 天，2021 年已休 5 天，2022 年已休 4 天。

本委认为，首先，关于2019年、2020年年休假，申请人2022年9月16日提起本次仲裁，已超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定的仲裁时效，本委对此不予调处。其次，关于2021年、2022年年休假。关于应休天数，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。申请人未提供社保累计缴纳记录、入职被申请人前与其他用人单位的劳动合同等证据，不足以证实其主张的累计工作年限及应休年休假天数，应承担举证不能的后果，本委对其主张不予采信。申请人提供的证据仅可证实其在被申请人的工作年限已满1年不满10年，根据《职工带薪年休假条例》（国务院令 第514号）第三条，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天。本委据此认定申请人2021年、2022年每年应休年休假5天。关于已休天数，申请人主张2021年、2022年均休上一年度的年休假，对此未提供证据，应承担举证不能的后果，本委对其主张不予采信。被申请人提供员工手册规定“当年度年休假须在本年度内休完”；提供员工手册培训登记签名，显示有申请人的签名，申请人确认员工手册的真实性；提供员工休假申请单，显示申请人2021年共休年休假5天、2022年共休年休假4天，申请人确认休假申请单的真实性。本委认为被申请人的证据间相互印证，可以证实申请人对员工手册内容知悉以及实际休假情况，本委对

被申请人的证据及主张予以采信，认定申请人 2021 年已休 5 天、2022 年已休 4 天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》（人力资源和社会保障部令第 1 号）第十二条，经折算，申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 9 月 15 日享受未休年休假工资天数为 3 天（计算公式： $258 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 3 \text{ 天}$ ），其 2022 年已休天数多于本委核算天数，2021 年年休假已经休完，被申请人无需支付 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 9 月 15 日期间未休假工资差额，本委对申请人该仲裁请求不予支持。

二、关于年终奖。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条，用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。双方劳动合同约定，除正常工作时间的基本工资外，甲方（即被申请人）还可以根据本单位效益、乙方（即申请人）的工作岗位和业务能力、出勤率、工作地点变化等情况，确定或合理调整（包括提高或降低）乙方的岗位津贴、绩效和奖金，乙方愿意服从甲方的决定。年终奖金属于用人单位对员工的激励机制，属经营自主权范畴，申请人的证据不足以证实双方约定固定年终奖，其主张被申请人支付 2021 年、2022 年年年终奖依据不足，本委该仲裁请求不予支持。

三、关于违法解除劳动合同赔偿金。本委认为，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，因用人单位作出

的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。被申请人提供视频光盘等证据，拟证实申请人存在盗窃的不诚信行为。申请人不确认窃取图书的事实，主张系借阅图书。被申请人未提供视频原件，且该视频内容仅显示申请人从捐书箱中取出图书的行为，未提供该行为系窃取图书的相关证据佐证。参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释〔2019〕19号）第九十条，存有疑点的视听资料、电子数据，无法与原件、原物核对的复制件、复制品不能单独作为认定案件事实的根据。本委对该证据及被申请人的主张不予采信，认定被申请人以申请人窃取图书为由解除劳动合同不符合法律规定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条，应向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金。关于离职前12个月平均工资，申请人与被申请人主张不一致。根据《广东省工资支付条例》第四十八条，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。被申请人未提供工资台账等证据证实，应承担举证不能的后果，本委对其主张不予采信，对申请人的主张的7784.36元标准予以采信。经核算，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金46706.16元（计算公式：7784.36元/月×3个月×2倍）。

四、关于工资。本委认为，被申请人于申请人提起本次仲裁后向申请人支付了2022年9月1日至9月15日期间工资，申请人对金额无异议，被申请人无需再行支付，本委对申请人该项请求不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国劳动法》第四十七条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、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、第五十条，《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》第十二条，《广东省工资支付条例》第四十八条，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第九十条，《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，裁决如下：

一、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赔偿金46706.16元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

(本页无正文)

仲 裁 员：崔 征

二〇二二年十一月二十一日

书 记 员：樊 穗 文