

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕3395 号

申请人：肖伟伟，男，汉族，1984 年 9 月 3 日出生，住址：广东省深圳市。

委托代理人：陈卫星，男，广东强邦律师事务所律师。

第一被申请人：液化空气（广东）贸易有限公司，住所：广东省广州市。

法定代表人：王纯全。

第二被申请人：液化空气（中国）投资有限公司，住所：中国（上海）自由贸易试验区。

法定代表人：RUI COELHO。

两被申请人共同委托代理人：李闯，男，上海劳达律师事务所律师。

案由：劳动报酬、确认劳动关系、解除劳动合同、工作时间及休假、其他。

申请人肖伟伟诉第一被申请人液化空气（广东）贸易有限公司、第二被申请人液化空气（中国）投资有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人肖伟伟、两被申请人共同委托代理人李闯参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人 2011 年 6 月 27 日至 2023 年 11 月 30 日期间与两被申请人建立了劳动合同法律关系；二、第一被申请人向申请人开具离职证明；三、第一被申请人向申请人支付 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日未发工资 17005 元，第二被申请人承担连带清偿责任；四、第一被申请人支付申请人 2022 年、2023 年未休年假工资 28277 元；五、第一被申请人向申请人支付 2020 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日期间加班工资 158892 元，第二被申请人承担连带清偿责任；六、第一被申请人支付申请人 2023 年奖金 46863 元；七、第一被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金 278875 元，第二被申请人承担连带清偿责任；八、第一被申请人向申请人支付违法解除劳动合同的经济赔偿金 557750 元，第二被申请人承担连带清偿责任。

### 本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2019年6月27日入职第一被申请人。

二、工作岗位：项目部。

三、劳动合同签订情况：申请人与两被申请人曾签订劳动合同。

四、工资情况：第一被申请人每月15日以银行转账发放申请人本月工资；第一被申请人支付工资提供有工资清单。

五、最后工作日：2023年11月30日。

六、社会保险缴纳情况：第一被申请人为申请人缴纳有社会

保险。

七、劳动关系情况：第一被申请人2023年11月30日解除了与申请人的劳动关系，并出具《解除劳动合同决定书通知》，其中载明在2023年9月15日，深圳PXW项目现场发生一起承包商员工触电伤害事件，依照液空中国工业管理体系“事件报告与调查”制度，经公司CTA调查后，事件严重程度级别为S2（严重伤害）。PD员工肖伟伟作为深圳pxw的项目经理，未按照公司项目安全要求履行项目现场安全管理应尽职责，经调查，申请人的行为违反公司《液空中国安全奖惩制度》之相关规定“未按要求履行安全职责，违反公司安全规定，造成严重受伤的，公司将给与解除合同处罚”，及《员工手册》之奖惩制度规定“因违反公司安全生产规定，造成他人重伤的”，因此公司决定，自2023年11月30日起解除与申请人劳动合同。

八、申请劳动仲裁日期：2023年12月26日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于2011年6月27日至2023年11月30日期间劳动关系问题。本案中，申请人虽主张上述期间与两被申请人存在劳动关系；但该主张与其提供的证据《劳动合同》（其中载明申请人与第二被申请人曾签订二份劳动合同，期限为2011年6月27日至2014年6月26日和2014年6月27日至2019年6月26日；申请人2019年6月17日与第一被申请人签订期限为2019年6月27日至法定或终止的条件出现时止）所载内容相矛盾，本委不

予认可并认定申请人与第二被申请人劳动关系于2019年6月26日终止。结合上述证据《劳动合同》约定的期限，本委确认申请人与第一被申请人2019年6月27日至2023年11月30日期间存在劳动关系。因申请人2023年12月26日申请劳动仲裁请求确认2019年6月26日以前的劳动关系，已超过一年法定仲裁时效，本委依法不予支持。

二、关于开具离职证明问题。《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。本案中，申请人与第一被申请人劳动关系已解除，按上述法律规定，本委确认第一被申请人应向申请人出具解除劳动合同证明。

三、关于2023年12月工资问题。本案中，因申请人与第一被申请人劳动关系于2023年11月30日解除，故申请人再行请求该日后工资，缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

四、关于2020年1月1日至2023年11月30日期间加班工资问题。《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位可以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。本案中，第一被申请人确定工作标准和工资支付等事项，属于用人单位工资分配自主权范畴。申请人每月领取工资并查看工资清单后也未有证据显示其曾对加班费等项目提出异议，说明申请人已了解公司工资发放标准和形式，

可以认定申请人对工资核算标准和工资金额进行了实际认可，应视为双方以实际履行的行为对劳动者每月工资进行了实际约定，即发放的工资总额包括了正常工作时间的工资和加班时间的加班费。同时，即使按照申请人所主张工作时间、工资数额等情形，对其每月工资进行折算，其每月正常工作时间的工资标准远高于广州市最低工资标准，符合工资支付基准的规定。由上所述，申请人请求支付加班费，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

五、关于解除劳动合同经济补偿金、违法解除劳动合同的经济赔偿金问题。本案中，申请人与第一被申请人劳动关系由第一被申请人以申请人严重违反用人单位规章制度为由解除，故申请人请求第一被申请人支付解除劳动关系经济补偿金，缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。申请人主张第一被申请人系违法解除劳动合同，其已按公司要求全部正常履职，其没有触犯《液空中国安全奖惩制度》的中解除劳动合同条款。首先，申请人作为员工，应当遵守公司相关规章制度，尤其是涉及安全的制度，故申请人应遵守《液空中国安全奖惩制度》。其次，申请人虽不确认第一被申请人提供的证据《事故调查报告》，但其未提供相反证据反驳，本委不予认可并确认该证据。按照《事故调查报告》（其中载明承包商出具的事调查报告，罗列的事故原因包括未落实作业许可制度等。间接原因包括：施工范围责任不清；晨会制度、专项检查、安全交底、每日工作计划安全相关工作落实不到位；公司安全负责人对现场安全管理监督不到位，未落实安全考核指

标等）所载内容，可知出安全事故的项目存在相当程度的安全管理问题和没有严格落实公司关于安全方面的管理制度。最后，申请人作为第一被申请人在事故项目的管理人员，应严格落实公司关于安全方面的管理制度，按照上述《事故调查报告》所述原因，可知申请人未能严格落实安全方面的管理制度。综上，通过对各证据与案件事实的关联程度、各证据之间的联系进行综合审查判断，本委认定第一被申请人解除劳动合同并无不妥。故申请人请求支付违法解除劳动关系赔偿金缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

六、关于 2023 年奖金问题。奖金属于用人单位内部的一种激励机制，用人单位可以根据其经营状况决定是否发放绩效奖金以及如何发放绩效奖金，对此应认定属于用人单位的经营自主权的范围。申请人虽主张在职期间每年都有发放年终奖；但其未提供相关证据证实其与第一被申请人就奖金曾有约定。综上，申请人上述主张缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

七、关于 2022 年、2023 年未休年假工资问题。《职工带薪年休假条例》第五条规定，单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在 1 个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨 1 个年度安排。本案中，双方确认申请人 2022 年未休年休假、2023 年年休假已休 3 天。2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间年休假

工资报酬，因年休假在1个年度内可以集中安排，该期间的仲裁请求未超过1年的法定时效，本委予以支持。庭审中，第一被申请人陈述其认可申请人在第二被申请人处工作年限，结合双方确认的申请人入职第二被申请人日期为2011年6月27日的事实，根据《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》第十一条、第十二条规定，按照申请人工作年限计算，申请人2022年可享受年休假10天、2023年1月1日至2023年11月30日期间可享受年休假9天（计算公式： $334 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 10 \text{ 天}$ ，不足1整天部分不计算），结合申请人2023年年休假已休3天的事实，申请人2022年1月1日至2023年11月30日期间未休年休假天数16天（计算公式： $10 \text{ 天} + 9 \text{ 天} - 3 \text{ 天}$ ）。按照第一被申请人提供经申请人确认的证据《工资表》（其中载明2022年12月至2023年11月期间，申请人应发工资：19108元、19612元、14437元、18016元、19014元、18724元、21450.03元、19938元、65009.03元、19186元、20101.2元、20352.4元；2023年2月有一笔年终奖46863.26元）。经核算，申请人解除劳动关系前十二个月平均应发工资23237.74元/月[计算公式： $(19108 \text{ 元} + 19612 \text{ 元} + 14437 \text{ 元} + 18016 \text{ 元} + 19014 \text{ 元} + 18724 \text{ 元} + 21450.03 \text{ 元} + 19938 \text{ 元} + 65009.03 \text{ 元} + 19186 \text{ 元} + 20101.2 \text{ 元} + 20352.4 \text{ 元} + 46863.26 \text{ 元} / \text{年} \div 12 \text{ 个月} / \text{年} \times 1 \text{ 个月}) \div 12 \text{ 个月}$ ]。经算，第一被申请人应支付申请人2022年1月1日至2023年11月30日期间未休年休假工资差额部分34188.86元（计算公式： $23237.74$

元/月 $\div$ 21.75天/月 $\times$ 16天 $\times$ 200%)。第一被申请人主张2023年12月支付了申请人未休年休假工资14939.03元，因申请人尚有8700元公司欠款未归还，故扣除欠款8700元、个税933.98元后向申请人支付了5305.05元。申请人对第一被申请人上述陈述认可，本委予以照准。经核算，第一被申请人应支付申请人2022年1月1日至2023年11月30日期间未休年休假工资差额部分19249.83元(计算公式:34188.86元-8700元-933.98元-5305.05元)。两被申请人系各自独立的法律主体各自独立承担法律责任，故申请人请求第二被申请人就上述请求事项承担连带清偿责任，缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

### 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》第五十条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条、《职工带薪年休假条例》第三条、第五条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条、第十二条之规定，裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人2019年6月27日至2023年11月30日期间存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人向申请人出具解除劳动合同证明；



三、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日期间未休年休假工资差额部分 19249.83 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。

仲 裁 员：罗 崇

二〇二四年三月十四日

书 记 员：胡 培 培