

# 天津市滨海新区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

津滨劳人仲案字[2025]第 582 号

申 请 人：郭某某。

委托代理人：郭玲玲，北京百伦（天津）律师事务所律师，特别授权。

被 申 请 人：某公司。

住 所：天津自贸试验区（东疆保税港区）。

法定代表人：张某。

委托代理人：段某，被申请人处经理，特别授权。

委托代理人：张某，被申请人处经理，特别授权。

申请人郭某某诉被申请人某公司劳动争议一案，本委受理后，依法组成独任仲裁庭，公开开庭进行了审理。申请人委托代理人郭玲玲，被申请人委托代理人段某、张某依法参加了仲裁活动，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2022年7月1日入职被申请人处工作，被申请人未与申请人签订书面劳动合同，双方口头约定申请人岗位为国际采购，工资标准10000元/月，被申请人自2022年7月开始为申请人缴纳社会保险及发放工资。申请人负责为被申请人采买海外车厘子、油桃、西梅等水果，经常在海外对接果农、把控水果品质、监督包装、联系货运等，保证被申请人购入合格的水果。被申请人按照申请人购入海外水果的数量向申请人支付奖金，且已经按照该标准发放了2023至2024年度的奖金218000元。但申请人于2025年2月与

被申请人的负责人沟通，要求支付2024年至2025年度的奖金，被申请人不再予以回复。被申请人于2025年2月22日向申请人发放《解聘劳动合同通知书》，载明“因本公司业务调整，原岗位已不存在且无法安排其他岗位”决定自2025年2月22日解除与申请人的劳动合同。申请人认为被申请人是违法解除劳动合同。自申请人入职未发放防暑降温补贴及采暖补贴，未休年休假且被申请人未支付应休未休年休假工资。现请求：一、请求确认申请人与被申请人自2022年7月1日至2025年2月22日存在劳动关系；二、要求被申请人支付申请人2022年8月1日至2023年6月30日应签未签书面劳动合同二倍工资差额110000元；三、要求被申请人支付申请人2024年至2025年奖金458713元；四、要求被申请人支付申请人2022-2025年度应休未休年休假工资61703元；五、要求被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金150390元；六、要求被申请人支付申请人2022年7月至2024年9月防暑降温补贴2626元；七、要求被申请人支付申请人2022年11月至2025年3月采暖补贴1225元；八、要求被申请人向申请人出具《解除劳动合同证明》。

被申请人辩称：一、关于劳动关系确认。申请人主张“2022年7月1日至2025年2月22日存在劳动关系”，被申请人对此无异议。双方劳动关系有如下事实证明：1、工资发放记录：自2022年7月起至2025年2月，申请人每月通过银行转账（用途明确标注为“工资”）领取固定金额工资（证据1：工资回单）。2、个税申报记录：被申请人依法为申请人代扣代缴个人所得税，申报记录完整（证据2：个人所得税

申报记录)。3、社保缴纳凭证：申请人社保由被申请人按月缴纳，参保状态持续，因此，双方劳动关系明确，无需额外举证。二、关于未签书面劳动合同二倍工资差额。(一) 被申请人已履行签约义务，未签责任不可归责于被申请人。根据我国劳动合同法第三条的诚实信用原则，被申请人作为用人单位已尽诚实磋商义务，因劳动者原因未订立书面合同的，无需支付二倍工资。事实依据：2022年8月沟通记录：被申请人通过微信向申请人发送劳动合同文本(含岗位、薪资条款)，并要求其提供身份证、离职证明等签约材料(证据3：微信记录截图及合同文本，页码17-21)。申请人未签署原因：申请人长期身处国外(智利)，未实际签署合同(证据3：微信沟通记录，页码17)。社保备案佐证：天津市社保缴纳需提交劳动合同备案，被申请人为申请人正常参保，证明已实质履行劳动关系义务(证据3：社保备案记录)。

(二) 申请人主张已超过法定仲裁时效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条，二倍工资差额的仲裁时效自“应签未签”满一个月的次日起算(本案即2022年8月1日)，时效期间为1年。因此，申请人最迟应于2023年7月31日前主张权利，但其于2025年提起仲裁，远超时效。被申请人认为，申请人关于二倍工资差额的诉求既无事实依据，亦超过法定时效，依法应予驳回。三、关于2024-2025年奖金诉求。申请人主张“2023-2024年度已发放奖金21.8万元，2024-2025年度应按同标准发放”，但根据《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，劳动者主张用人单位支付奖金的，需就奖金发放

的约定或惯例承担初步举证责任。申请人未提供劳动合同中关于奖金的约定条款、公司奖金制度文件或业绩考核标准，仅以“上年收到”为由主张权利，缺乏事实依据。被申请人核查2023-2024年度财务凭证及工资发放记录（证据2、5）从未向申请人支付过21.8万元奖金。需明确资金性质并提供银行流水、转账凭证等证据。即使存在历史奖金发放记录，奖金本质上属于企业根据经营效益自主决定的激励性报酬，而非固定劳动报酬。2024-2025年因市场环境变化（如车厘子采购成本上升、价格下跌），公司未发放奖金系经营自主决策，符合劳动合同约定及行业惯例。申请人未能提供奖金发放的合同依据、制度文件或财务凭证，应承担举证不能的不利后果，其主张的458713元奖金缺乏事实与法律依据，请求仲裁委依法驳回。

四、关于年休假工资。（一）申请人未举证累计工龄满1年。1、法律依据：《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第四条：劳动者需累计工作满1年方可享受年休假，工龄需由劳动者自行举证。2、事实依据：申请人未提供任何入职前工龄证明，仅能证明自2022年7月入职被申请人处。工龄分段分析：2022年7月1日至2023年6月30日，累计工龄未满1年不享受年休假。2023年7月1日至2024年6月30日，累计工龄满1年，可享受5天年休假，但申请人未举证曾申请休假或被申请人拒绝安排。应承担举证不能的不利后果。（二）仲裁时效已过。1、时效起算：根据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条，年休假工资仲裁时效自次年1月1日起算。2023年度年休假：时效截至2024年12月31日，申请人2025年提起仲裁已超时效。2024年度年休假：虽2025

年2月解除劳动关系，但申请人未主张且无证据证明存在未休情况，亦超过合理主张期限。（三）费用报销凭证证明其休假属自主安排，非未休年休假。1、岗位特性与休假安排：根据2023年4月-2024年6月费用报销单及凭证（证据6），申请人工作期间多次往返智利、中国香港等地，其岗位具有“时间自主、依赖产季”特性，非固定坐班制。在此期间，申请人在泰和等地停留为其老家探亲或个人事务（如2023年5月2日东莞-泰和高铁、2024年6月1日泰和-武汉行程），相关费用虽由公司报销，但属于岗位灵活工作模式下的个人自主安排，并非公司强制安排的休假。2、年休假条件与实际情况不符：2023年4-8月（111天）行程包含智利采购（业务需求）及泰和老家探亲（个人事务），未体现公司批准的年休假流程。2024年5-6月多次国内中转（如泰和-武汉-北京）为采购业务衔接，属岗位正常工作安排，且公司未收到任何年休假申请。因此，申请人所谓的“休假”实际为其自主规划的工作与个人行程，并非公司应安排而未安排的带薪年假。综上所述，申请人未提供未休假证据，且诉求超过时效，其行程也表明不存在未休年休假的情况，该项请求依法应予驳回。五、关于违法解除劳动合同赔偿金。（一）解除劳动合同符合法定条件。1、解除理由合法：因公司业务调整，申请人所在国际采购岗位撤销，属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项“客观情况发生重大变化”。2、程序的合法性：被申请人于2025年2月23日出具《解除劳动合同通知书》，明确解除理由并送达申请人。（二）已依法支付经济补偿金。被申请人按申请人工作年限（2年7个月）支

付2.5个月工资作为经济补偿金（25,000元）及2月工资（2,678元），合计27,678元（证据5：银行回单页码32），完全符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条。因此，被申请人解除劳动合同的行为合法，无需支付赔偿金。六、关于防暑降温及采暖补贴。1、防暑降温补贴：申请人岗位为外勤采购，工作场所不固定，且工资中已包含高温津贴，无需额外支付。2、采暖补贴：补贴对象为在岗职工，申请人长期驻外，未实际在津办公不符合发放条件。七、关于出具《解除劳动合同证明》。被申请人已于2025年2月23日依法出具《解除劳动合同通知书》（证据4）载明解除理由、时间及法律依据，完全符合《中华人民共和国劳动合同法》第五十条，无需重复出具。因此，被申请人认为，申请人各项诉求均缺乏事实与法律依据，且部分主张超过仲裁时效，请求仲裁委依法裁决驳回其全部诉请。

申请人提交证据：证据一、中国工商银行借记账户历史明细，证明（1）申请人与被申请人之间自2022年7月至2025年2月存在劳动关系；（2）申请人劳动报酬为10000元/月。

证据二、天津市社会保险个人参保证明及医保缴费记录，证明（1）申请人与被申请人之间自2022年7月至2025年2月存在劳动关系；（2）申请人劳动报酬为10000元/月；（3）申请人在职年限2年8个月；（4）申请人2012年开始参加工作，工作年限13年，每年享受带薪年假10天。

证据三、微信聊天记录、计算明细表，证明（1）申请人与被申请人协商一致按照申请人从海外采购水果数量为计算依据计算申请人应得奖金，且被申请人已经按照双方协

商一致内容向申请人支付了2023至2024年度的奖金；（2）被申请人以现金形式向申请人支付过2023-2024年度的奖金64000元；（3）按照双方关于奖金协商一致内容，被申请人应向申请人支付2024至2025年度奖金458713元。

证据四、解聘劳动合同通知书及微信聊天记录及光盘，证明（1）被申请人于2025年2月22日通知自2025年2月22日解除与申请人的劳动合同；（2）被申请人解除事由为“因本公司业务调整，原岗位已不存在且无法安排其他岗位”；（3）被申请人存在违法解除的行为，应向申请人支付赔偿金。

证据五、聊天记录截图，证明从2025年1月1日申请人工资分2部分发放，5000元发放至国内工资卡，5000元发放至申请人智利的账户。

被申请人提交证据：证据一、2023年6月-2025年2月工资发放付款回单，证明（1）被申请人每月定期转账发放工资，付款用途明确为“工资”，形成规范支付周期（当月回单对应上月工资）；（2）结合个税申报记录，完整证明劳动关系持续性及工资标准，回单金额差异因税款代扣产生，不存在克扣工资情形。

证据二、郭某某个人所得税申报记录（2022年7月-2025年2月），证明2022年7月至2025年2月期间，被申请人依法为申请人申报个税，双方存在事实劳动关系，且工资发放连续、稳定，月工资标准与劳动合同约定一致（税前10000元）。

证据三、2022年8月劳动合同签订沟通记录、合同文本

及身份证信息，证明（1）2022年8月通过国外合作方介绍人向申请人转达签约通知，并接收其身份证、家属信息，证明被申请人积极履行签约义务；（2）已向申请人发送劳动合同文本（含岗位、薪资条款），因申请人身处国外未实际签署，责任不在被申请人；（3）天津社保缴纳需合同备案，反证被申请人无拒签故意。

证据四、解除劳动合同通知书及沟通记录，证明（1）2025年2月23日依法出具《解聘劳动合同通知书》，明确解除理由为“业务调整、岗位撤销”；（2）申请人已签收通知书，证明解除程序合法合规。

证据五、2025年3月10日付款回单，证明已按2.5个月工资标准支付经济补偿金（25000元）及2月工资（2678元），合计27678元，符合《劳动合同法》第四十七条规定，不存在违法解除情形。

证据六、2023年4月-2024年6月费用报销单及凭证，证明（1）申请人工作期间往返智利、中国香港等地的行程中，泰和等地停留为其老家探亲或个人事务（如2023年5月3日东莞-泰和高铁、2024年6月1日泰和-武汉行程），相关费用虽由公司报销，但属于岗位灵活工作模式下的个人自主安排，并非公司强制安排的休假；（2）2023年4-8月（111天）、2024年5-6月行程均包含业务出差（如智利采购、香港中转）与个人事务，公司正常发放工资系基于岗位“产季集中工作、非产季自主调配”的特性，非未安排劳动或默认年休假。（3）申请人入职至2023年4月未满1年，2024年未满2年，均不满足《职工带薪年休假条例》规定的

工龄条件，其主张的“休假”无法律依据。

本委经审理查明：申请人于2022年7月1日入职被申请人处，从事国际采购工作，双方未签订书面劳动合同，月劳动报酬为税前人民币10000元/月，被申请人为申请人缴纳社会保险至2025年2月。2025年2月22日，被申请人向申请人出具《解聘劳动合同通知书》，该通知书载明“因本公司业务调整，原岗位已不存在且无法安排其他岗位，现公司决定自2025年2月22日起与您解除劳动合同。”被申请人已支付申请人经济补偿25000元。申请人解除劳动合同前12个月的平均工资为10000元。

上述事实，有申请人及被申请人当庭陈述及相关证据证实，本委予以确认。

本委认为：一、关于请求确认申请人与被申请人自2022年7月1日至2025年2月22日存在劳动关系。双方当事人对自2022年7月1日至2025年2月22日期间存在劳动关系并无争议，依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定，申请人该项仲裁请求，本委不予支持。

二、关于要求被申请人支付2022年8月1日至2023年6月30日未签书面劳动合同二倍工资差额110000元。申请人于2025年4月24日向本委提起劳动仲裁，要求被申请人支付未签订书面劳动合同二倍工资差额，被申请人对此提出时效抗辩，申请人亦无证据证明其时效存在中止、中断的情形。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。申

请人 2022 年 8 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间二倍工资差额的仲裁请求已超过仲裁时效，故，本委不予支持。

三、关于要求被申请人支付 2024 年至 2025 年奖金 458713 元。是否发放奖金属于被申请人依法行使自主用工管理权的范畴，故申请人的该项请求，本委不予支持。

四、关于要求被申请人支付 2022-2025 年度未休年休假工资 61703 元。根据法律规定，职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年休假，年休假天数根据职工累计工作时间确定。本案中，申请人提交的证据不足以证明其入职被申请人处前存在连续工作满 12 个月的情形，故申请人自 2023 年 7 月 1 日开始享受带薪年休假。被申请人提出了仲裁时效抗辩，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条、《职工带薪年休假条例》第五条规定，被申请人应支付申请人 2023 年至 2025 年未休年休假工资。申请人提交的天津市社会保险个人参保证明显示申请人累计工作年限未满 10 年，依据《职工带薪年休假条例》第三条规定，申请人每年应享受 5 天年休假。2025 年未休年假天数折算后不足 1 整天，均不予支持。申请人 2023 年未休年假天数为 2 天，2024 年未休年假天数为 5 天，故，被申请人应支付申请人 2023 年未休年休假工资 1839.08 元（ $10000/21.75 \times 2 \times 200\%$ ）、2024 年未休年休假工资 4597.70 元（ $10000/21.75 \times 5 \times 200\%$ ），合计 6436.78 元。

五、关于要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金 150390 元。劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未

能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。本案中，被申请人未提交证据证明客观情况发生重大变化，也未就变更劳动合同与申请人进行协商，被申请人据此解除劳动合同的行为无事实及法律依据，系违法解除，应当支付违法解除劳动合同赔偿金，被申请人已支付经济补偿部分应予扣除，故，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 35000 元（ $10000 \times 3 \times 2 - 25000$ ）。

六、关于要求被申请人支付 2022 年 7 月至 2024 年 9 月防暑降温费 2626 元。根据被申请人提交的证据，未能证明其已经支付申请人防暑降温费，故应当承担举证不能的不利后果。故，被申请人应向申请人支付 2022 年防暑降温费 672.9 元（ $224.3 \times 3$ ）、2023 年防暑降温费 950.4 元（ $237.6 \times 4$ ）、2024 年防暑降温费 1002.8 元（ $250.7 \times 4$ ），申请人主张 2022 年 7 月至 2024 年 9 月防暑降温费 2626 元，符合法律规定，本委予以支持。

七、对于要求被申请人支付 2022 年 11 月至 2025 年 3 月采暖补贴 1225 元。申请人于 2022 年 7 月 1 日入职，双方于 2025 年 2 月 22 日解除劳动关系，依据天津市相关规定，职工工作满一年以上可享受冬季取暖补贴 335 元。故，被申请人应支付申请人 2023 年 11 月 15 日至 2024 年 3 月 15 日及 2024 年 11 月 15 日至 2025 年 2 月 22 日期间的冬季取暖补贴共计 611.86 元（ $335 + 335 \div 121 \text{ 天} \times 100 \text{ 天}$ ）。

八、对于要求被申请人向申请人出具《解除劳动合同证

明》。双方当事人已经解除劳动合同，被申请人未向申请人出具解除劳动合同的证明。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应向申请人出具解除劳动合同的证明。

经本委调解无效，现根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十七条、第四十八条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条、第二十七条，《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》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条，《关于建立全市职工平均工资发布及工资保险福利待遇正常调整制度的暂行办法》第三条第八项，《关于提高职工冬季取暖补贴标准的通知》之规定，裁决如下：

一、自本裁决书生效之日起七日内，被申请人支付申请人 2023 年未休年休假工资 1839.08 元、2024 年未休年休假工资 4597.70 元，合计人民币：6436.78 元（陆仟肆佰叁拾陆元柒角捌分）；

二、自本裁决书生效之日起七日内，被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金，计人民币：35000 元（叁万伍仟元整）；

三、自本裁决书生效之日起七日内，被申请人支付申请人 2022 年 7 月至 2024 年 9 月防暑降温费，计人民币：2626 元（贰仟陆佰贰拾陆元整）；

四、自本裁决书生效之日起七日内，被申请人支付申请

人冬季取暖补贴，计人民币：611.86 元（陆佰壹拾壹元捌角陆分）；

五、自本裁决书生效之日起七日内，被申请人向申请人出具解除劳动合同的证明；

六、驳回申请人其他仲裁请求。

本裁决书一式三份，当事人对本裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；不起诉的，本仲裁裁决书发生法律效力。

一方当事人拒不履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可以向人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：郭 蕊

二〇二五年六月二十四日

书 记 员：田 宇 哲

（此页无正文）