

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[2024]第 274 号

申 请 人：李某。

委托代理人：李某，申请人弟弟，特别授权。

被 申 请 人：某公司。

住 所：天津自贸试验区。

法定代表人：王某，执行董事、经理。

委托代理人：杨某，被申请人处员工，特别授权。

委托代理人：何某，被申请人处员工，特别授权。

申请人李某诉被申请人某公司劳动争议一案，本委受理此案后，依法组成独任仲裁庭。申请人、申请人委托代理人及被申请人委托代理人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 2016 年 3 月 15 日入职被申请人处工作，从事人事专员工作。2024 年 2 月 22 日被申请人处人事经理及法务与申请人协商优化赔偿事宜，未达成一致意见。2024 年 2 月 23 日申请人与被申请人的法定代表人沟通后发现自身相关办公账号均被注销，被申请人通过邮件通知所有部门经理及相关人员申请人已离职的信息。2024 年 2 月 26 日收到被申请人开具的《解除劳动合同通知书》。被申请人的行为已经严重侵害到申请人的合法权益，现要求：1、被申请人为申请人办理离职手续并开具符合事实的离职证明（工作年限 7 年 11 个月，离职原因单位提出）；2、被申

请人为申请人办理失业保险；3、被申请人违法解除劳动合同关系支付申请人赔偿金 103131.20 元；4、被申请人补发申请人休产假期间（2022.10.17-2023.4.7）冬季采暖补贴 520 元；5、被申请人补发申请人休产假期间如同居家办公的无形加班费 6000 元；6、被申请人补缴 2016.3-2016.5 试用期未缴纳的社保公积金，并补缴 2016.6-2022.12 期间社保公积金未足额缴纳的差额部分，社保 15771.65 元、公积金 12453 元；7、被申请人补发 2016.3-2019.12 期间的防暑降温费和采暖补贴 4681.6 元；8、被申请人补发 2016 年未安排的年假工资 2482.76 元；9、被申请人补发 2024 年未安排的年假工资 8890.62 元；10、被申请人补发 2024.1-2025.10 未安排的育儿假工资 5927.08 元。

被申请人辩称：第一，申请人曾系被申请人公司员工，职务为人事专员，工作期间内多次发生漏签、丢失公司文件等行为，2024 年初，经公司其他员工举报，被申请人得知申请人在 2019 年期间存在泄露员工工资信息的问题，且发现申请人在 2017 年至 2024 年间为公司办理车险业务，利用职务便利，多次侵吞保险公司返利优惠，累计金额至少 4518 元，2024 年 2 月 23 日，被申请人与申请人协商解除劳动合同，申请人在未遭受任何侵犯人身及财产安全的情况下，就随意报警，导致公司法定代表人在公共场合内被长时间盘问，给公司形象造成了严重的负面影响。被申请人认为申请人存在工作失职、营私舞弊等行为，所以于 2024 年 2 月 26 日以申请人工作失职为由解除与申请人的劳动合同。第二，

天津市采暖补助费发放时间为，当年11月15日至转年3月15日。申请人主张2022年10月17日至2023年4月7日的采暖补助费，部分已过仲裁时效，应进行折算，即只计算2023年3月12日至2023年3月15日的采暖补贴17.4元。第三，申请人主张无形加班，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）》第四十二条和的规定，加班应当提交加班申请，现申请人未能就存在加班事实进行举证，也未能提供加班申请，故应当依法予以驳回。第四，申请人第七项和第八项仲裁请求主张的费用已过仲裁时效。第五，申请人在2024年2月21日已休年假1天，没有剩余的未休年假。申请人在2024年应休育儿假为1.5天，而申请人在2024年2月7日、2月8日、2月18日已休育儿假3天，申请人申请的补发育儿假工资既无法律规定，也无事实依据，故应当依法予以驳回。

本委经审理查明：申请人于2016年3月15日起在某公司工作，双方先后签署了期限分别为2016年3月15日至2019年3月14日、2019年3月15日至2024年3月31日的劳动合同。某公司与被申请人系同一法定代表人的关联公司。2023年6月1日，申请人与被申请人签订了期限为2023年6月1日至2024年3月31日的劳动合同。申请人在被申请人处从事人事专员岗位工作。2024年2月27日，被申请人以申请人工作失职为由，依据《劳动合同法》第三十九条第三款之规定与申请人解除劳动合同。申请人2024年已休带薪年假1天，育儿假3天。被申请人未支付申请人冬季采暖补贴。申请人与被申请人解

除劳动合同前十二个月的平均工资为 6114 元。

另查， 申请人当庭确认第一项仲裁请求为被申请人向申请人出具解除劳动合同证明书， 当庭撤回第二项、第六项仲裁请求。

上述事实，有申请人和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：关于出具解除劳动合同证明书的仲裁请求，依据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应当在解除劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，故本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

关于违法解除劳动合同赔偿金的仲裁请求，被申请人主张申请人存在徇私舞弊行为，给被申请人造成了重大损失，依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（三）款之规定与申请人解除劳动合同，但被申请人并未提供充分证据证明。依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金。申请人虽于 2016 年 3 月 15 日起与某公司建立劳动关系，但依据《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）》第四十六条之规定，申请人在原公司工作期间的年限应合并计算至被申请人，计算经济补偿金的年限为 8 年，申请人与被申请人解除劳动合同前十二个月的平均工资为 6114 元，故被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 97824 元。

关于 2022 年 10 月 17 日至 2023 年 4 月 7 日冬季取暖补

贴的仲裁请求，依据《关于提高职工冬季取暖补贴标准的通知》（津财行政[2008]第58号），冬季取暖补贴属于劳动者福利待遇，受一年时效调整，被申请人在庭审中已提出时效抗辩，故申请人2022年10月17日至2023年3月11日的冬季取暖补贴超过仲裁时效，本委不予支持。被申请人应支付申请人2023年3月12日至2023年3月15日的冬季取暖补贴，被申请人同意支付17.4元，本委予以认可。

关于加班工资的仲裁请求，申请人并未向本委递交充分证据证明其存在加班事实，故本委对申请人的该项仲裁请求不予支持。

关于2016年3月至2019年12月的防暑降温费和采暖补贴的仲裁请求，鉴于被申请人提出时效抗辩，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人的该项仲裁请求已过一年仲裁申请时效，本委对此均不予支持。

关于2016年年假工资的仲裁请求，鉴于被申请人提出时效抗辩，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人的该项仲裁请求已过一年仲裁申请时效，本委对此均不予支持。

关于2024年年假工资的仲裁请求，依据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，申请人2024年在被申请人处工作时间为57天，依法折算应休带薪年假天数为1天，申请人已于2024年2月21日休年假1天，故申请人的该项仲裁请求无事实依据，本委对此不予支持。

关于育儿假工资的仲裁请求，该请求缺乏法律依据，本委不予支持。

此案经本委调解无效，现根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条，《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）》第四十六条，《关于提高职工冬季取暖补贴标准的通知》（津财行政〔2008〕58号）之规定裁决如下：

一、自本裁决书生效之日起十五日内，被申请人作为申请人开具解除劳动合同证明；

二、自本裁决书生效之日起十五日内，被申请人给付申请人违法解除劳动合同赔偿金、2023年3月12日至3月15日冬季取暖补贴，共计人民币：97841.4元（玖万柒仟捌佰贰肆拾壹元肆角）；

三、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：温军旗

二〇二四年五月三十日

书 记 员：张怡彬

（此页无正文）