

苏州市劳动人事争议仲裁委员会 庭审笔录

苏劳人仲案字〔2023〕第1号

2023年1月19日13时30分

一、书记员查明当事人、委托代理人是否到庭，宣读仲裁庭纪律。书记员向仲裁员（组庭为首席仲裁员）报告当事人、委托代理人的到庭情况。仲裁员核对当事人、委托代理人身份

申请人：蔡庆，男，汉族，1977年5月13日生，身份证号622301197705135936，住址江苏省苏州市姑苏区清塘新村24幢402室。

被申请人：苏州康乐护理院，住所地苏州市姑苏区虎丘工业二区。

法定代表人：万兴堂。

委托代理人：赵梅，江苏悦孚律师事务所律师，特别授权。

仲裁员：对各方当事人的身份有无异议？

申请人：无。

被申请人：无。

二、仲裁员宣布开庭

（一）宣布开庭

本委受理蔡庆诉苏州康乐护理院劳动人事争议案件，现在开庭！

赵梅

蔡庆

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十一条的规定，本庭由周蓉独任审理，周蓉婷担任书记员。

（二）告知当事人的权利和义务

根据我国法律的有关规定，当事人在仲裁活动中享有如下权利：有委托代理人、申请回避的权利，有申诉、申辩、质询、质证的权利，有请求调解、自行和解、要求裁决的权利，有依法向人民法院提起诉讼、申请强制执行的权利；申请人有放弃、变更、撤回仲裁请求的权利；被申请人有承认、反驳申请人仲裁请求的权利。

当事人在仲裁活动中承担如下义务：有遵守仲裁程序和仲裁庭纪律的义务，有如实陈述案情、回答仲裁员提问的义务，有对自己提出的主张举证的义务，有尊重对方当事人及其他仲裁参加人的义务，有自觉履行发生法律效力调解、裁决文书的义务。

仲裁员：当事人听清楚了吗？

申请人：听清楚了。

被申请人：听清楚了。

仲裁员：根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十三条的规定，如果当事人认为本庭组成人员与本案有利害关系，可能影响到本案的公正审理，可以申请本庭组成人员回避。

仲裁员：当事人是否申请本庭组成人员回避？

申请人：不申请。

被申请人：不申请。

三、仲裁庭审理




(一) 申诉与答辩

1) 申请人陈述仲裁请求和事实与理由。

仲裁请求:

1、法定节假日加班工资: 2022年春节3天, 清明1天, 五一1天, 端午1天, 共计6天。 $484.24 \times 6 \times 3 = 8716.39$ 元;

2、法定年假工资: 2010年12月13日入职2022年6月30日被迫离职, 共计 $5 \times 9 + 10 + 5 = 60$ 天。 $484.24 \times 60 \times 3 = 87163.86$ 元;

3、违法解除劳动合同经济补偿金: 2010年12月13日入职至2022年30日被迫离职, 共计11年6个月19天。 $10532.30 \times 11.5 = 121121.50$ 元;

4、按社会保险费规定, 依法足额补缴因单位瞒报缴费基数而少缴的社会保险费。

以上前三项合计 $8716.39 + 87163.86 + 121121.50 = 217001.8$ 元。

仲裁员: 本委依法向你释明: 仲裁请求4不属于劳动仲裁涉案范围, 申请人可向社保经办机构进行投诉。申请人是否当庭撤回请求4, 还是坚持请求?

申请人: 当庭撤回。

事实和理由: 详见申请书。

2) 被申请人对申请人的申诉进行答辩。

被申请人: 1、申请人的请求1加班天数与事实不符, 2022年春节申请人加班2天, 清明1天, 劳动节没有加班, 端午节1天, 共计4天, 并非申请人所述的6天。这4天的加班工资被申请人已按国家的相关规定支付申请人相应的加班费; 2、

赵梅

蒋东

年休假已经超过了仲裁申请时效，我国劳动争议调解仲裁法第27条第1款规定劳动争议申请仲裁的时效期间是一年，仲裁时效从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起计算，因此申请人的未休年休假工资应从其辞职之日起往前推算一年并且申请人的日工资计算应是2280除以22.75，计算出的日工资是104.82元，未休年休假的工资应以104.82元乘以2乘以10所得金额2096.6元支付；3、被申请人不应支付申请人经济补偿金，双方劳动关系的解除系申请人主动离职所致，单位没有违反法律规定的行为，故不应支付经济补偿金，并且申请人计算工作年限也不对。他在被申请人处连续工作的时间是2018年4月至2022年6月期间共6年，不是从2010年开始计算工作年限。

仲：下面归纳本案的争议焦点，本案争议焦点为：1、2022年1至6月申请人法定节假日加班的天数是几天，被申请人是否已支付相应的加班工资；2、申请人在职期间是否提出过年休假申请，是否存在时效中止或中断的情形。申请人未休年休假工资的计算基数是多少；3、申请人在被申请人处工作年限是多久，被申请人是否存在劳动合同法第38条规定的情形，申请人主张解除劳动合同经济补偿是否有事实依据。

仲：当事人双方对仲裁庭总结的争议焦点是否有补充？

申请人：无异议。

被申请人：无异议。

（二）质证与调查

仲裁员：现在进行证据的质证。质证时，当事人应当围

袁梅

蔡云

绕证据的真实性、关联性、合法性，针对证据证明力以及证明力大小，进行质疑、说明和辩驳。质证按如下程序进行：

申请人举证：

1、基本养老保险权益记录单，证明内容：证明在被申请人处的工作年限。2010年12月13日入职，单位是2011年3月才缴纳社保。

仲裁员：社保权益记录单中有无锡日日升药房有限公司的缴费记录是怎么回事？

申请人：有段时间我在无锡处兼职，但在被申请人处没有中断，所以有两个合起来的记录。在无锡是不定期的去那看一下。我在被申请人处的缴费年限是连续的。

被申请人质证：真实性认可。证明内容不认可。该证据显示出申请人的工作单位并不是在被申请人处连续工作。

2、被迫解除劳动合同通知书，证明内容：证明被迫解除劳动合同。

仲裁员：通知书上单位没有及时足额支付劳动报酬、未依法缴纳社保及其他违法情形，具体讲述一下。

申请人：未及时足额支付劳动报酬指2022年1月至6月的加班工资及在职期间的维休年休假工资。未依法缴纳社保指缴费基数不足，还有2010年12月至2011年3月的社保未缴纳。其他违法情形指院长在申请人值班时对申请人有精神上的侮辱（2017年），有报警记录并有和解协议。

被申请人质证：真实性认可。证明内容不认可。劳动合同法第38条规定的未及时足额支付劳动报酬中的及时是指要1个月以上未支付并且是用人单位主管故意拖欠，足额是

李一梅

蔡云

指每月的固定工资不含绩效、奖金、加班费部分，而被申请人均已按法律规定及时足额支付了申请人劳动报酬，因此其解除劳动合同并要求被申请人支付其经济补偿金的理由不成立。第三款2011年3月被申请人已为申请人缴纳了社保，因此该理由也不成立。被申请人认为没有精神侮辱申请人的行为。

3、被迫解除劳动合同送达证明，证明内容：证明被迫解除劳动合同通知书已经送达单位。

被申请人质证：真实性认可，根据法律规定劳动者解除劳动合同需要提前一个月书面通知单位而不是交到用人单位就即刻解除。

4、2022年5月部分工资证明，证明内容：证明从2022年5月起每个月的工资以银行转账+现金的形式发放。之前都是打卡上。

被申请人质证：三性无异议。

5、离职前12个月工资流水，证明内容：离职前12个月实发工资。

被申请人质证：三性无异议。

6、2017年和解协议书，证明内容：证明在劳动过程中被申请人处法人对申请人进行侮辱，存在恶意打击报复。上面有法人签字、有公章。签了这个协议后就在工作中不断打击报复申请人，其中2次报警，1次12345备案。

被申请人质证：该协议与本案无关。

7、苏州康乐护理院任职公示，证明内容：证明证据材料出现的万兴堂、万奕、万冰、杨洁为护理院负责人。

李梅

蔡云

被申请人质证：无异议。

8、2022年1月至4月的工资明细，证明内容：申请人自己去办公室不定期要工资条，被申请人处工作人员杨洁通过微信发送给申请人的。证明申请人的工资构成。法定节假日的加班工资没有结付。当庭出示原始载体。

被申请人质证：真实性不认可。

被申请人举证

1、护理院医生排班表（2022年1月—2022年6月），证明内容：申请人在2022年1月至6月期间法定节假日加班的情况。节值就是24小时的上班时间。3号出就是离开护理院了。节加就是8小时。2022年春节初一节值，初二节加。值班如果有老人需要就去处理下，没有就可以休息。清明有值班。5月5日有值班，5月1是没有的，6有端午节有一个值班。

申请人质证：出是指0点上到了8点。出就是下夜班了。值班从晚上10点后有需要就处理，没有需要就可以在值班室休息。国家的春节假是除夕到初二，除夕那天我上白班。排班表上的情况与我实际是相一致的。从2022年2月至5月底因疫情我们是封闭式管理的，医生的排班是连续几天上班，连续几天休息。我之前是连续上班的，5月1日休息是正好轮到我们这组休息，但我认为5月1日这天也应该算我加班。

2、苏州康乐护理院工资单，证明内容：被申请人已支付加班工资。

申请人质证：真实性不认可。应发和实发是对的，但对于工资构成不认可，见申请人提供的最后一份证据，单位从未支付过法定节假日加班费。

于梅

杨洁

对无异议的证据予以认证：

其他证据本委将在闭庭后结合庭审情况予以综合考量。

仲裁员：对案件事实进一步调查询问或当事人相互询问。

仲裁员：申请人的入职2010年12月13日入职有证据吗？

申请人：有，庭后补充。

仲裁员：庭后5个工作日内向仲裁庭提交。

申请人：好的。

被申请人：申请人工作是断断续续的，我们认为申请人最后一次连续工作的入职时间是2018年4月。最早的时间不清楚了。

仲裁员：申请人岗位？

申请人：临床医师。

被申请人：认可。

仲裁员：合同签过吗？

申请人：签过，但是合同文本没有拿到过。

被申请人：签过合同，因被申请人处的行政管理人员更换过，不清楚合同放在哪了。

仲裁员：排班表上白班白天8小时，节加是8小时，值加是24小时，确定吗？

申请人：是这样的。

被申请人：应该是这样，具体代理人不是特别清楚。

仲裁员：加班工资计算基数有约定吗？

被申请人：按申请人最低工资来做计算基数，有无约定或制度规定代理人不清楚。

赵梅

蔡永

申请人：我是按照应发工资来计算的。合同签过几次刚开始是正常签的，后来都是签了空白合同。

仲裁员：向单位提过带薪年假吗？

申请人：刚开始几年有过，但是单位是按照请假来算的。

被申请人：

仲裁员：申请人能证明存在时效中断或中止的情形吗？

申请人：暂时没办法提供。就算有部分过时效了，至少2021年1月1日至2022年6月30日是要算的。这段时间我没有休过假。

被申请人：这段时间申请人没有休过带薪年假。因劳动合同解除是申请人提出，单位不知道申请人2022年6月要与单位解除劳动合同。即使想安排其休年假也没有机会安排，因此2022年的未休年休假损失应由申请人自己承担。

仲裁员：申请人应当享受的年休假天数每年10天，是吗？

申请人：是的。

被申请人：是的。

仲裁员：申请人最后一天上班什么时候？

申请人：根据排班表6月30日是最后一天。单位说没有机会给我安排带薪休假，为何我8点下班的，10点就停社保了。我是被迫离职的，离职通知书送达就可以了，不需要我提前说。

仲裁员：双方当事人对事实部分还有无补充？

申请人：工资构成我有记录，庭后提供相关证据，证明单位没有支付加班费。

赵梅

蔡欣

被申请人：无。

仲：双方需要庭后提交的证据材料应于5日内提交，逾期提交或者不提交，承担举证不能责任。

申请人：知道了。

被申请人：知道了。

仲：双方当事人围绕争议焦点发表辩论观点。

申请人：同庭审意见。

被申请人：同庭审意见。

仲：庭审辩论到此结束。

仲裁员：征询当事人的最后意见。

申请人：请求支持全部请求。

被申请人：请求驳回全部仲裁申请。

（四）调解与裁决

仲裁员：根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第42条第1款的规定，仲裁庭处理劳动人事争议案件应当先行调解，在查明事实的基础上促使当事人自愿达成协议。现在，征询当事人意见，当事人是否愿意在本庭主持下进行调解？

申请人：谈过很多次了，不需要调解了。

被申请人：同意调解。

仲裁员：当事人在闭庭后校阅庭审笔录，证实无误后签字。如有遗漏或差错，可向书记员提出补正。
现在闭庭！

王廷梅

蔡永夫

此页无正文

申请人签名: 蔡尔 2022年 1月 19日

被申请人签名: 赵梅 2023年 1月 19日

仲裁员签名: 周榕 2023年 1月 19日

书记员签名: 周蓉峰 2023年 1月 19日