

关于协助提供相关材料的函

江门市巨兴电子商务有限公司：

兹有原你单位职工黄志成向我中心反映你单位未依法为其缴存在职期间住房公积金，为查明事实，请你单位协助提供以下材料：

一、与黄志成存在劳动关系的材料，包括但不限于劳动合同、劳动手册、劳动仲裁裁决书及其送达证明或者人民法院判决书及其生效证明。

二、附黄志成工资材料（详见附件），如有异议请提交书面意见，并举证黄志成在职期间的工资材料，包括但不限于工资条、工资签领表或其他可证明其工资的材料。

请于收到本函5日内向我中心提交相关材料和书面意见。如逾期不提交或提交的材料存在虚假漏报的，由你单位承担相应法律后果。

专此函达。

附件：《仲裁裁决书》蓬江劳人仲案字[2024]1436号、《民事判决书》（2024）粤0703民初10360号、《民事判决书》（2025）粤07民终33号

江门市住房公积金管理中心

2026年1月21日





江门市蓬江区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

蓬江劳人仲案字[2024]1436号



二〇二四年度

江门市蓬江区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

蓬江劳人仲案字[2024]1436号

申请人：黄志成，男，汉族，1981年10月14日出生，身份证号码：440924198110144995，住址：化州市石湾街道办中火岭山脚村1号。

被申请人：江门市巨兴电子商务有限公司。

住所：江门市蓬江区晓港苑3号第九层1-7+3.6MA-D轴（信息申报制）。

法定代表人：李盟，职务系执行董事、总经理。

委托代理人：黎宏武，系广东侨邑律师事务所律师。

案由：确认劳动关系、劳动报酬、赔偿金、其他争议。

申请人黄志成与被申请人江门市巨兴电子商务有限公司劳动争议一案，本委于2024年6月26日立案受理后，依法由仲裁员梁子成组成独任庭，于同年7月24日公开开庭审理。申请人黄志成、被申请人的委托代理人黎宏武到庭参加了仲裁活动，本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与被申请人2022年8

月 8 日至 2024 年 6 月 11 日期间存在劳动关系。二、裁决被申请人支付：1、违法解除劳动合同赔偿金 56495.23 元；2、在职期间未休年假的薪资 7445.07 元；3、2024 年 6 月工资 3729.92 元。

相关案情

双方对以下事项无争议：

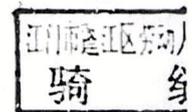
一、入职时间：2022 年 8 月 8 日。

二、劳动合同：有签订，劳动合同约定申请人工资标准为

1720/月。

三、社会保险：没有建立。

四、考勤方式：指纹考勤。



双方有争议的事项为：

一、劳动关系存续期间。申请人主张最后上班时间和离职时间均为 2024 年 6 月 11 日，被申请人辩称双方劳动关系于 2024 年 6 月 3 日解除。根据申请人与被申请人的微信聊天记录，显示在 2024 年 6 月 10 日 21:07 时被申请人有明确告知申请人劳动关系解除的原因和时间，故本委认定双方劳动关系解除时间为 2024 年 6 月 10 日，并确认申请人与被申请人在 2022 年 8 月 8 日至 2024 年 6 月 10 日期间存在劳动关系。双方当事人对申请人的劳动关系解除时间有争议，故本案裁决应为非终局裁决

二、工资约定。申请人主张入职时口头约定工资是 11000 元

/月，2023年4月份开始工资调整为14000元/月。被申请人辩称申请人的工资是3000元/月。申请人对其主张的工资约定提交了银行转账记录予以证明，被申请人对申请人提交的银行转账记录抗辩被申请人或李盟转账给申请人的款项是测试费用，对其他人员转账记录认为与本案无关，其单位是通过现金的发放向申请人发放工资。首先，被申请人没有证据证明与申请人的工资约定，应承担举证不能的不利后果；其次，被申请人辩称申请人的工资通过现金发放且不需要签收明显有违常理；再次，被申请人辩称被申请人或李盟转账给申请人的款项是测试费用没有提交证据予以证明，也应承担举证不能的不利后果；最后，申请人主张被申请人有通过“磁县X特贸易有限公司”、“杨某花”、“李某燕”的印账号发放工资，从申请人提交的银行转账记录，显示“磁县X特贸易有限公司”、“杨某花”、“李某燕”转账款项的日期与被申请人或李盟转账款项给申请人的日期相同，交易时间相近，该情况过于巧合，且自2022年9月15日至2024年6月15日期间均存是如此，两笔金额相加的数额亦与申请人主张的工资约定相符，而申请人是负责软件开发的相关工作，结合该类岗位的一般工资报酬情况，故本委对申请人主张的工资约定予以采信。

三、2024年6月工资。申请人主张至2024年6月11日共工作5天262分钟。被申请人辩称申请人2024年6月实际出勤1天，但考勤记录由被申请人掌握，被申请人没有提交证据证明其主张，应承担举证不能的不利后果。前述已认定双方劳动关系于

2024年6月10日解除及工资约定，结合有申请人签字的员工制度，经核算，被申请人应支付申请人2024年6月工资2800元（ $14000 \div 25 \times 5$ ），对申请人超出此数额部分的仲裁请求，本委不予支持。对于被申请人辩称申请人与李某飞的借款问题属另一法律调整范畴，本委不予调整。

四、未休年假工资。申请人庭审中主张其请求的未休年假工资实为法律规定工作满一年有5天的年休假。虽然被申请人辩称双方签订的劳动合同已明确在新年期间休年假且申请人已休年假。根据被申请人提交的《员工制度》第一章第6点“假期安排参考江门常规中小公司休息，新年假期为7天，满一年以上员工享有法定年假”，该规定中并未记载年休假是安排在春节假期中，被申请人亦没有证据证明已安排申请人休年假或已支付未休年假的工资，故被申请人应承担举证不能的不利后果。因申请人没有有效证据证明在入职被申请人前已连续工作满一年，申请人于2022年8月8日入职被申请人，故申请人应在2023年8月8日起才可享有年休假。经折算，申请人2023年可享受2天（ $146 \div 365 \times 5$ ）年休假、2024年可享受2天（ $162 \div 366 \times 5$ ）年休假。另外，从员工制度记载的上班时间可知申请人的月工资是包含了加班费，经折算，申请人的正常工作时间工资为9488.94元，被申请人应支付申请人2023年度和2024年度的未休年假工资合计3490.18元（ $9488.94 \div 21.75 \times 4 \times 200\%$ ），对申请人超出此数额部分的仲裁请求，本委不予支持。

五、赔偿金。申请人主张被申请人无正当理由强迫其离职。被申请人辩称申请人在任职期间存在严重违反公司规章制度的行为，通过中 X 公司的官网承接与被申请人高度重合的业务，且未经被申请人的同意，盗取被申请人的技术代码，被申请人有权解除劳动合同，不存在违法解除的情形。根据双方的聊天记录，显示在 2024 年 6 月 10 日 21:07 时被申请人向申请人发出消息“你好黄志成，鉴于你在我司工作期间，严重违反公司规章制度。包括但不限于：1 与他人建立劳动关系，在职期间担任江门市蓬江区中 X 信息科技有限公司法人、大股东、执行董事和经理，且经营业务范围与我司高度重合。2、未通过公司私自接单，查询到你官网承接业务包含小程序开发，软件开发。网站建设，此三项业务正是我司在大力开展的项目。3 盗取公司代码，私自让其他开发同事全部把代码交给你，营私舞弊，以满足自己公司业务使用。你的行为已严重损害公司利益，现公司根据规章制度即日与你解除劳动合同”对上述解除原因的第 1 点，被申请人提交了相关企业登记信息，申请人确认其是江门市蓬江区中 X 信息科技有限公司的法定代表人，但称该公司在很久之前已经停业。从被申请人提交经可信时间戳认证的录屏记录，显示江门市蓬江区中 X 信息科技有限公司在江门人才网和 BOSS 直聘的手机 APP 仍有发布招聘信息，该情形与申请人主张的该公司已经停业存在矛盾，且经第三方软件记载的内容显示申请人也是江门市蓬江区中 X 信息科技有限公司的执行董事、经理，招聘软件的招聘信息中也有申

请人本人的头像并记载“黄先生 中 X 信息科技有限公司·经理”，虽然申请人对上述内容均不予确认，但未对此作出合理解释，亦没有提交证据予以反驳，故申请人应承担举证不能的不利后果，本委对被申请人辩称申请人与他人建立劳动关系予以采纳，结合《员工制度》“第三章 以下行为视为严重违反公司规章制度……5、上班期间做兼职或与他人建立劳动关系……如有以上几点严重违反公司规章制度的。公司有权立即解除劳动合同，同时无需做任何赔偿”被申请人以此为由解除与申请人的劳动关系并无不妥，申请人请求被申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金缺乏事实和法律依据，本委不予支持。


江门市江海区
骑

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、《广东省工资支付条例》第四十八条、《职工带薪年休假条例》第三条、第五条的规定，本委裁决如下：

一、确认申请人黄志成与被申请人江门市巨兴电子商务有限公司在2022年8月8日至2024年6月10日存在劳动关系。

二、被申请人江门市巨兴电子商务有限公司应在本裁决之日起三日内支付申请人黄志成2024年6月工资2800元。

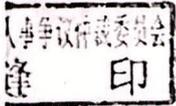
三、被申请人江门市巨兴电子商务有限公司应在本裁决之日起三日内支付申请人黄志成2023年度和2024年度的未休年休假

工资合计 3490.18 元。

四、驳回申请人黄志成的其他仲裁请求。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条的规定，本裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，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。期满不起诉的，裁决书即发生法律效力。

被申请人拒不在裁决书规定期限内履行义务的，申请人可在仲裁裁决发生法律效力后，按上述履行期限届满的次日起依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请强制执行。



本件与原本核对无异



广东省江门市蓬江区人民法院

民事判决书

(2024)粤0703民初10360号

原告(另被告):黄志成,男,1981年10月14日出生,汉族,住广东省江门市蓬江区翡翠华府15幢501,公民身份号码440924198110144995。

被告(另原告):江门市巨兴电子商务有限公司,住所地广东省江门市蓬江区晓港苑3号第九层1-7+3.6MA-D轴(信息申报制),统一社会信用代码91440700MA4W7RHB37。

法定代表人:李盟。

委托诉讼代理人:李鹏飞,该司员工。

委托诉讼代理人:黎宏武,广东侨邑律师事务所律师。

原告(另被告)黄志成诉被告(另原告)江门市巨兴电子商务有限公司(下称巨兴电子公司)劳动争议一案,本院于2024年8月12日立案受理后,依法适用简易程序,并于同年10月16日公开开庭进行了审理。原告(另被告)黄志成,被告(另原告)巨兴电子公司的委托诉讼代理人黎宏武、李鹏飞,到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告(另被告)黄志成的诉讼请求为:1、巨兴电子公司因违法解除与黄志成的劳动关系,需向黄志成支付4个月的赔偿金56495.23元;2、巨兴电子公司应支付黄志成未休年假的工资17955.81元;3、巨兴电子公司应支付黄志成6月份的工资3729.92元;4、确认黄志成最近一年的平均工资是14123.81元;5、巨兴电子公司为黄志成补交2022年8

月到2024年6月的公积金；6、巨兴电子公司为黄志成补交2022年8月到2024年6月的社保。

被告（另原告）巨兴电子公司的诉讼请求为：1、判令巨兴电子公司无需支付黄志成2024年6月份工资2800元；2、判令巨兴电子公司无需支付黄志成2023年度和2024年度的未休年休假工资合计3490.18元。

双方对下列要素事实没有异议：

一、入职时间：2022年8月8日。

二、劳动合同：有签订，劳动合同约定黄志成工资标准为1720元/月。

三、社会保险：没有建立。

四、考勤方式：指纹考勤。

五、劳动仲裁：黄志成曾于2024年6月26日向江门市蓬江区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求：1、确认其与巨兴电子公司2022年8月8日至2024年6月11日期间存在劳动关系；2、巨兴电子公司支付违法解除劳动合同赔偿金56495.23元、在职期间未休年假的薪资7445.07元、2024年6月工资3729.92元。该仲裁委员会于2024年8月2日作出蓬江劳人仲案字[2024]1436号《仲裁裁决书》，裁决：一、确认其与巨兴电子公司在2022年8月8日至2024年6月10日存在劳动关系；二、巨兴电子公司应支付黄志成2024年6月工资2800元；三、巨兴电子公司应支付黄志成2023年度和2024年度的未休年休假工资合计3490.18元；四、驳回黄志成的其他仲裁请求。

双方争议的要素：1、巨兴电子公司是否应向黄志成支付2024年6月工资、2023年度和2024年度的未休年休假工

资、违法解除劳动关系的赔偿金及相应数额？2、巨兴电子公司是否应为黄志成补缴2022年8月到2024年6月的公积金和社保？

本院认为，本案是劳动争议。

结合双方当事人提交的证据以及诉辩意见，对争议的要素，本院具体分析如下：

一、劳动关系存续期间。黄志成主张最后上班时间和离职时间均为2024年6月11日，巨兴电子公司主张双方劳动关系于2024年6月3日解除。根据黄志成与巨兴电子公司的微信聊天记录，显示在2024年6月10日21:07时巨兴电子公司有明确告知黄志成劳动关系解除的原因和时间，故本院认定双方劳动关系解除时间为2024年6月10日，并确认黄志成与巨兴电子公司在2022年8月8日至2024年6月10日期间存在劳动关系。

二、工资约定。黄志成主张入职时口头约定工资是11000元/月，2023年4月份开始工资调整为14000元/月。巨兴电子公司主张黄志成的工资是3000元/月。黄志成对其主张的工资约定提交了银行转账记录予以证明，巨兴电子公司对黄志成提交的银行转账记录抗辩巨兴电子公司或李盟转账给黄志成的款项是测试费用，对其他人员转账记录认为与本案无关，其单位是通过现金的发放向黄志成发放工资。首先，巨兴电子公司没有证据证明与黄志成的工资约定，应承担举证不能的不利后果；其次，巨兴电子公司辩称黄志成的工资通过现金发放且不需要签收明显有违常理；再次，巨兴电子公司辩称巨兴电子公司或李盟转账给黄志成的款项是测试费用没有提交证据予以证明，也应承担举证不能的不利



后果；最后，黄志成主张巨兴电子公司有通过“磁县X特贸易有限公司”，“杨某花”、“李某燕”的账号发放工资，从黄志成提交的银行转账记录，显示“磁县X特贸易有限公司”、“杨某花”、“李某燕”转账款项的日期与巨兴电子公司或李盟转账款项给黄志成的日期相同，交易时间相近，该情况过于巧合，且自2022年9月15日至2024年6月15日期间均存是如此，两笔金额相加的数额亦与黄志成主张的工资约定相符，而黄志成是负责软件开发的相关工作，结合该类岗位的一般工资报酬情况，故本院对黄志成主张的工资约定予以采信。

三、2024年6月工资。黄志成主张至2024年6月11日共工作5天262分钟。巨兴电子公司辩称黄志成2024年6月实际出勤1天，但考勤记录由巨兴电子公司掌握，巨兴电子公司没有提交证据证明其主张，应承担举证不能的不利后果。前述已认定双方劳动关系于2024年6月10日解除及工资约定，结合有黄志成签字的员工制度，经核算，巨兴电子公司应支付黄志成2024年6月工资2800元（ $14000 \div 25 \times 5$ ），对黄志成超出此数额部分的诉讼请求，本院不予支持。对于巨兴电子公司辩称黄志成与李某飞的借款问题属另一法律调整范畴，本院不予调整。

四、未休年假工资。黄志成庭审中主张其请求的未休年假工资实为法律规定工作满一年有5天的年休假。虽然巨兴电子公司辩称双方签订的劳动合同已明确在新年期间休年假且黄志成已休年假。根据巨兴电子公司提交的《员工制度》第一章第6点“假期安排参考江门常规中小公司休息，新年假期为7天，满一年以上员工享有法定年假”，该规定中并

未记载年休假是安排在春节假期中，巨兴电子公司亦没有证据证明已安排黄志成休年休假或已支付未休年休假的工资，故巨兴电子公司应承担举证不能的不利后果。因黄志成没有有效证据证明在入职巨兴电子公司前已连续工作满一年，黄志成于2022年8月8日入职巨兴电子公司，故黄志成应在2023年8月8日起才可享有年休假。经折算，黄志成2023年可享受2天 $(146 \div 365 \times 5)$ 年休假、2024年可享受2天 $(162 \div 366 \times 5)$ 年休假。另外，从员工制度记载的上班时间可知黄志成的月工资是包含了加班费，经折算，黄志成的正常工作时间工资为9488.94元，巨兴电子公司应支付黄志成2023年度和2024年度的未休年休假工资合计3490.18元 $(9488.94 \div 21.75 \times 4 \times 200\%)$ ，对黄志成超出此数额部分的诉讼请求，本院不予支持。

五、赔偿金。黄志成主张巨兴电子公司无正当理由强迫其离职。巨兴电子公司辩称黄志成在任职期间存在严重违反公司规章制度的行为，通过中X公司的官网承接与巨兴电子公司高度重合的业务，且未经巨兴电子公司的同意，盗取巨兴电子公司的技术代码，巨兴电子公司有权解除劳动合同，不存在违法解除的情形。根据双方的聊天记录，显示在2024年6月10日21:07时巨兴电子公司向黄志成发出消息“你好黄志成，鉴于你在我司工作期间，严重违反公司规章制度。包括但不限于：1、与他人建立劳动关系，在职期间担任江门市蓬江区中X信息科技有限公司法人、大股东、执行董事和经理，且经营业务范围与我司高度重合。2、未通过公司私自接单，查询到你司官网承接业务包含小程序开发，软件开发、网站建设，此三项业务正是我司在大力开展的项目。

A red circular stamp with a handwritten signature in black ink is located on the right side of the page. The signature appears to be '黄志成' (Huang Zhicheng).

3、盗取公司代码，私自让其他开发同事全部把代码交由你，营私舞弊，以满足自己公司业务使用。你的行为已严重损害公司利益，现公司根据规章制度即日与你解除劳动合同”对上述解除原因的第1点，巨兴电子公司提交了相关企业登记信息，黄志成确认其是江门市蓬江区中X信息科技有限公司的法定代表人，但称该公司在很久之前已经停业。从巨兴电子公司提交经可信时间戳认证的录屏记录，显示江门市蓬江区中X信息科技有限公司在江门人才网和BOSS直聘的手机APP仍有发布招聘信息，该情形与黄志成主张的该公司已经停业存在矛盾，且经第三方软件记载的内容显示黄志成也是江门市蓬江区中X信息科技有限公司的执行董事、经理，招聘软件的招聘信息中也有黄志成本人的头像并记载“黄先生中X信息科技有限公司·经理”，虽然黄志成对上述内容均不予确认，但未对此作出合理解释，亦没有提交证据予以反驳，故黄志成应承担举证不能的不利后果，本院对巨兴电子公司辩称黄志成与他人建立劳动关系予以采纳，结合《员工制度》“第三章以下行为视为严重违反公司规章制度……5、上班期间做兼职或与他人建立劳动关系……如有以上几点严重违反公司规章制度的。公司有权立即解除劳动合同，同时无需做任何赔偿”巨兴电子公司以此为由解除与黄志成的劳动关系并无不妥，黄志成请求巨兴电子公司支付违法解除劳动关系的赔偿金缺乏事实和法律依据，本院不予支持。

另外，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）》第十四条“人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求，如该诉讼请求与讼争的劳动关系具有不可分性，应当合并审理；如属独立的劳动争议，

应当告知当事人向劳动争议仲裁机构申请仲裁。”的规定，本案中，黄志成主张巨兴电子公司为其补缴2022年8月到2024年6月的公积金和社保的诉讼请求属独立的劳动争议，应向劳动争议仲裁机构申请仲裁，本案不予调整。

综上，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《职工带薪年休假条例》第三条、第五条，《中华人民共和国民事诉讼法》第六十七条、第一百三十七条第一款的规定，判决如下：

一、确认原告（另被告）黄志成与被告（另原告）江门市巨兴电子商务有限公司在2022年8月8日至2024年6月10日存在劳动关系。

二、被告（另原告）江门市巨兴电子商务有限公司应在本判决发生法律效力之日起三日内支付原告（另被告）黄志成2024年6月工资2800元。

三、被告（另原告）江门市巨兴电子商务有限公司应在本判决发生法律效力之日起三日内支付原告（另被告）黄志成2023年度和2024年度的未休年休假工资合计3490.18元。

四、驳回原告（另被告）黄志成的其他诉讼请求。

五、驳回被告（另原告）江门市巨兴电子商务有限公司的全部诉讼请求。

如果被告（另原告）江门市巨兴电子商务有限公司未按本判决指定的期限履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十四条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

本案案件受理费20元，减半收取10元（已由黄志成、

江门市巨兴电子商务有限公司分别预交5元)，由黄志成、江门市巨兴电子商务有限公司各自负担5元。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于广东省江门市中级人民法院。同时在递交上诉状之日起七日内预交上诉受理费。如不上诉，义务人拒不在判决书规定的期限内履行义务的，权利人可在判决书发生法律效力后，上述履行期限届满的次日起二年内向本院申请执行。

黄志成

审判员 陈长雄



二〇二四年十一月七日

本件与原本核对无异

法官助理 刘 琪
书记 员 张 晓 蕾

广东省江门市中级人民法院

民事判决书

(2025)粤07民终33号

上诉人(原审被告、并案原告): 江门市巨兴电子商务有限公司, 住所地广东省江门市蓬江区晓港苑3号第九层1-7+3.6MA-D轴(信息申报制)。

法定代表人: 李盟。

委托诉讼代理人: 李鹏飞, 男, 该公司员工。

委托诉讼代理人: 黎宏武, 广东侨邑律师事务所律师。

上诉人(原审原告、并案被告): 黄志成, 男, 1981年10月14日出生, 汉族, 住广东省江门市蓬江区翡翠华府15幢501, 公民身份号码440924198110144995。

上诉人江门市巨兴电子商务有限公司(以下简称巨兴公司)因与上诉人黄志成劳动争议一案, 不服广东省江门市蓬江区人民法院(2024)粤0703民初10360号民事判决, 向本院提起上诉。本院受理后, 依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

巨兴公司上诉请求: 1. 维持(2024)粤0703民初10360号民事判决的第一项和第四项; 2. 撤销(2024)粤0703民初10360号民事判决的第二项、第三项和第五项; 3. 改判巨兴公



司无需向黄志成支付2024年6月份工资2800元和黄志成2023年度和2024年的未休年休假工资合计3490.18元；四、案件受理费由黄志成承担。事实和理由：一、巨兴公司并无拖欠黄志成六月份工资，无需向其支付2024年6月份工资2800元。根据巨兴公司在一审阶段提供的证据第79页证实，黄志成曾在2022年9月3日向巨兴公司的监事李鹏飞借款3000元整，并签署出具了对应借条。巨兴公司与黄志成双方解除劳动关系后，2024年6月14日，李鹏飞通过微信询问黄志成该笔借款如何偿还，黄志成回复从其六月份工资扣。一审判决第4页认为，巨兴公司应该支付黄志成2024年6月份工资2800元。此处存在认定事实错误。首先，黄志成在自身提供的证据中亦证实其从2024年6月5日后是进行工作交接，即从此日起黄志成再也没有为巨兴公司提供劳动，截至2024年6月11日工作交接完成。一审判决认为黄志成2024年6月份共工作了5天与事实严重不符。其次，根据黄志成的承诺，其六月份工资应用于偿还其3000元的借款。黄志成的6月份工资即使定格计算5天出勤也仅是2800元，根本不足以抵扣借款的3000元。蓬江法院判决巨兴公司支付黄志成六月份工资严重缺乏事实依据，是无中生有。二、黄志成已休年假，巨兴公司无需向其支付未休年假的工资3490.18元。在一审期间，根据巨兴公司提供的李鹏飞与李盟的聊天记录显示，巨兴公司2024年春节放假安排和年假安排，该放假安排是李盟通过微信发送给李鹏飞的截图，截图包含2月份日历并在右上角标注：“所有人3

号上班，有年假的4号开始放假，且在3号标“上班”4号标“休”；3号和4号做了个调换。以满足大部分休年假的同事连休，那么就不用3号休了一天4号回来干一天再休息。李鹏飞回复：“你别说了，我说吧。口头说说好了”李鹏飞于当日代表巨兴公司开会通知大家放假时间，假期安排是按照李盟发的截图2月4日到17日不用上班，其中4号1天是和3号调休的，5-9号5天是年假，10-17号8天日是春节假期，合计14天。但黄志成的实际休假日期是2月5日—2月18日合计14天。黄志成原先也计划按照公司通知的日期休假，并且2月2号在开发测试群说：“我应该是上完明天休息了就不做安排”。但是第二天黄志成临时跟李鹏飞说要4号多上一天班，节后晚来一天，9日上班。2月18日黄志成在开发测试群问到：“我明早到。今天大家都上班了吗？”同时，巨兴公司提供的黄志成2024年2月份刷卡记录表显示，黄志成已在2024年2月5-9日休年假5天、2月10-18日休春节假8天。外加一天3号的调休。打卡记录完全真实。一审判决第5页认为：巨兴公司亦没有证据证明已安排黄志成休年假或已支付未休年假的工资，故巨兴公司应承担举证不能的不利后果。这是错误的。巨兴公司在一审过程中提交了相应的打卡记录和微信聊天记录，一审法院仅由于巨兴公司无法提供口头通知的春节放假和年假放假安排就草率采纳黄志成的意见，其根本没有认真查看巨兴公司提交的证据内容。（2024）粤0703民初10360号巨兴公司民事上诉状。同时根据一审判决，黄志成2023年



可享受2天年休假、2024年可享受2天年休假。前述可知黄志成已在2024年2月5-9日休年假5日，这一数字已经比其应休年假还多出了1天。因此黄志成已休自入职以来的所有年假，巨兴公司无需向其支付根本不存在的未休年假的薪资。

黄志成辩称，一、关于巨兴公司的表述“巨兴公司并无拖欠黄志成六月份工资”。这是明显错误的。实际情况是巨兴公司拖欠6月工资至今，而且一审的判定工资金额也有误。事实和理由如下：1.关于离职时间，准确的离职时间应当是2024年6月11日下午13点52分。自2022年8月8日入职至2024年6月3号下班前这近两年时间，黄志成是公司优秀员工，技术部负责人，是公司的骨干。自2024年6月3号下班之后至2024年6月7号这四天时间，巨兴公司偷偷推进违法解除事宜，却对黄志成极力否认，说只是正常的工作安排。黄志成害怕被算计，只能主动去组建交接微信群作为准备，以应对巨兴公司的阴险行为，虽然黄志成不清楚具体什么时间会被“清算”，基于担心对方以没有交接等作为其他把柄，黄志成于2024年6月6日上午8点40提早建立交接群作为应急方案备用，这完全属于面对公司违法行为的应急准备，是为了保护自己正当权益主动采取的防备措施，并非黄志成自愿行为（自始至终，黄志成都没有自愿离职）；2024年6月8日至2024年6月10日，这三天是端午假期。巨兴公司于2024年6月10日晚上10点前通过微信发了一条所谓的解除劳动关系信息，黄志成收到之后，第一时间回复表示拒绝接受；2024年6月11

日上午8点前,黄志成正常上班,发现考勤指纹已被删除(2024年6月7号下班时还是正常打卡的),工作电脑也被拿走,黄志成通过打印的需求文档继续留在公司办公室内正常工作(工作微信群也有聊天记录可以证实,中午12点正常下班(有拍摄视频作为佐证),黄志成为了维护自己正当权益,下班之后,12点多在工作微信群里发消息向企业负责人索要解除劳动关系通知书,下午13点30分按时上班,直到下午13点52分被强制驱离,整个过程有相关录音或视频作为佐证。结合上述,巨兴公司在黄志成没有任何过错的情况下,单方面采取暴力手段、单方面强制驱离员工的行为是黄志成完全不可以理解,也完全不能接受的。2.巨兴公司应当提供工资条和考勤记录作为发放凭证,6月份工资金额到底是多少?黄志成出勤天数是几天?当月技术部同事应当出勤的总天数是几天?法院应当协助取证,巨兴公司绝对有义务提供,法律依据:“《劳动合同法实施条例》第二十五条规定:“用人单位应当保存劳动者的考勤记录等劳动档案,保存期限不得少于劳动者离职后的两年”;《工资支付暂行规定》第六条用人单位应将工资支付给劳动者本人。用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查”黄志成有充分的证据可以证明技术部门同事的作息安排是大小周,六月份全月只需出勤21天,黄志成实际出勤5天又262分钟,黄志成最近一年的月平均工资是14123.81元。3.巨兴公司提及的借款是其他事务,跟劳动争议无关,仲裁和一审阶段均已经明确



了，应作另案处理。二、关于巨兴公司的表述“黄志成已休年假，巨兴公司无需向其支付未休年假的工资 3490.18 元”。这是严重失实，巨兴公司想要逃避责任。实际情况是巨兴公司拖欠年假工资至今，而且一审判决的判定年假工资金额也有误。事实和理由如下：1. 黄志成自 2022 年 8 月 8 日入职，截止到 2024 年 6 月 11 日离职，累计工作时间近两年，按国家相关法律法规，黄志成每年至少享有 5 天的带薪年假（5 天/年），两年时间近 10 天，不足一年的按天数折算，（2022 年 8 月 8 号-2023 年 8 月 7 号，完整一年）享有 5 天年假，（2023 年 8 月 8-2024 年 6 月 11=307 天，全年 364 天）享有约 4.2 天年假（ $307/364 \times 5=4.22$ ）。2. 巨兴公司并未公开或者书面形式安排过任何年假休息，巨兴公司有义务提供有黄志成签名的考勤记录作为有效证据，只要能充分证明黄志成享有的 9.2 天年假已经全部安排休假，否则，巨兴公司务必将未休年假的工资如实补偿给黄志成。根据人力资源社会保障部《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定，用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的 300% 支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。3. 综上，巨兴公司应当按黄志成月平均工资作为基数，也就是 14123.81 元/月，未休年假天数应当按平均日薪的 300% 支付工资。三、关于违法解除法院应当认定巨兴公司是对黄志成实施了违法解除行为。事实和理由如下：1.

黄志成是全职在巨兴公司工作，自 2022 年 8 月 8 日至 2024 年 6 月 3 号，兢兢业业工作了近两年，这期间没有任何违反公司规章制度的行为；2. 巨兴公司并没有任何充分的理由能证明黄志成跟其他公司建立了劳动关系，黄志成既没有跟其他公司签订劳动合同，也没有收取其他公司的劳动报酬，更没有接受其他公司的劳动安排和相关管制。那怎样无中生有去建立劳动关系呢；3. 黄志成从没有在工作时间做过任何兼职或者其他不当行为，巨兴公司并没有提供任何充分理由能证明黄志成有不当行为，纯属无中生有，是诬陷；4. 黄志成对巨兴公司提交的那些做出来的微信聊天记录，网页截图，这些所谓截图证据完全不认可，来源是否真实，对于这些都发生在 2024 年 6 月 3 号之后的，黄志成对对方聘请律师做出来的这些所谓证据是否有法律效力持很大怀疑；5. 如果有必要，黄志成可以尝试努力去提供更多证据，比如，请承租方以及物业管理公司物业保安去证明，证实黄志成自转租办公室之后，公司就再也没有人员办公，一直处于实际停业状态；6. 黄志成持有自入职以来，跟公司负责人，以及工作相关的所有微信聊天记录，这也是黄志成持有的主要证据，通过现场查看这些聊天记录，就能清楚复原整个事情的来龙去脉。四、关于平均工资，黄志成愿请中级人民法院在二审判决书中明确提及黄志成最近一年的月平均工资是 14123.81 元。黄志成可以不需要二审法院直接介入公积金和社保，黄志成只需要凭二审判决书中的平均工资去公积金管理中心和税务局即可直接申请巨兴公司补缴。但请求二审法院

A red circular stamp is located on the right side of the page, partially overlapping the text. Inside the stamp, there is a handwritten signature in black ink that appears to be '黄志成' (Huang Zhicheng).

务必在判决书中阐明月平均工资，这样可以方便黄志成争取正当权益，这也是黄志成在上诉书中提及的诉求。

黄志成上诉请求：1. 认定双方劳动关系解除时间为 2024 年 6 月 11 日 13 点 52 分，即黄志成与巨兴公司在 2022 年 8 月 8 日至 2024 年 6 月 11 日 13 点 52 分存在劳动关系。2. 巨兴公司应支付黄志成 2024 年 6 月工资 3729.92 元。3. 巨兴公司应支付黄志成 2022 年度至 2024 年度的未休年休假工资合计 17955.81 元；4. 巨兴公司应支付黄志成 2 年即 4 个月的赔偿金 56495.23 元；5. 确认黄志成最近年平均工资是 14123.81 元（作为黄志成社保和公积金缴纳基数参考值）。黄志成当庭补充上诉请求：6. 案件受理费由巨兴公司承担。事实和理由，一、一审法院分析“根据黄志成与巨兴电子公司的微信聊天记录，显示在 2024 年 6 月 10 日 21:07 时巨兴公司有明确告知黄志成劳动关系解除的原因和时间故本院认定双方劳动关系解除时间为 2024 年 6 月 10 日”，也一即审法院依据巨兴公司在 2024 年 6 月 10 日 21:07 时给黄志成发送了条微信通知信息即可认定双方已正常终止劳动关系，这明显是有悖于劳动法保护劳动者合法权益的（截止到 2024 年 6 月 3 日，黄志成已经兢兢业业地在巨兴公司岗位上工作了近两年，所有的纠纷起始于 2024 年 6 月 3 日之后），一审法院没有关注到黄志成是在巨兴公司的暴力威逼之下被迫离开的，黄志成在 2024 年 6 月 3 日至 2024 年 6 月 7 日这 5 天时间都是正常开展工作，正常上下班打卡，没有迟到也没有早退，2024 年 6 月 8 日至 2024

年6月10日这三天是端午假期，黄志成收到巨兴公司于2024年6月10日21:07时发送的微信消息时，已第一时间回复消息并明确表示2024年6月11日会正常上下班，2024年6月11日黄志成正常上班，打卡时发现指纹已被清空，黄志成并没有离开，而是现场录制了打卡不成功的视频之后回到座位继续工作，工作内容是客服系统的需求分析，有打印了需求文档，同时跟相关同事做设计开发沟通，中午正常下班，到门口被警告下午不能过来了，因巨兴公司没有提供任何解除劳动关系的相关证明，也没有支付任何报酬等，黄志成2024年6月11日下午13点30分正常上班，到门口被暴力拦截，然后报警得以进入，于2024年6月11日13点52分离开，离开的时候也用手机做了录制作作为打卡凭证。黄志成提供的证据编号5、7、17、18、19、20、21、22、28、33、34、35、36和37都可以证实黄志成是2024年6月11日下午13点52分被驱离。二、“6月工资2800元（ $14000 \div 25 \times 5$ ）”这是不合理的，首先，工作时长错了，出勤天数不是5天，准确是5天再加上262分钟，同时，25天的月度总工作日也是错误的，开发部门的上班时间是大小周，每个月都是先从大周开始，然后到小周，再到大周...轮流计算，2024年6月份共是5个周六日，大周有3次，扣除端午节假期的1天，6月实际出勤天数只有21天，正确的计算方法应该是 $14123.81 / 21 \times (5 + 262 / 480) = 3729.92$ 元（黄志成最近年的月平均工资是14123.81元。巨兴公司应当提供黄志成入职以来的工资条和考勤记录信息）。



相关证据: 1. 证据编号 15 可以证实 2024 年 6 月实际需出勤天数是 21 天 (类比 2024 年 3 月份, 该月度也是 5 个周六日); 2. 证据编号 4 可以计算到 2023 年 7 月到 2024 年 6 月这 12 个月, 也就是黄志成在职时最近年的平均月工资是 14123.81 元。三、关于未休年假工资。一审法院分析“因黄志成没有有效证据证明在入职巨兴电子公司前已连续工作满一年, 黄志成于 2022 年 8 月 8 日入职巨兴电子公司, 故黄志成应在 2023 年 8 月 8 日起才可享有年休假”这是明显有悖于事实的。首先, 黄志成已年满 40 周岁以上, 按照常理推测也早已工作满一周年以上, 同时, 黄志成提供的编号 9 证据中列举的社保缴费记录也足以证实黄志成早已工作满一年以上。依据《职工带薪年休假条例》第五条, 对职工应休未休的年休假天数, 单位应当按照该职工日工资收入的 300% 支付年休假工资。这里的工资收入指的是职工的平均工资, 而不是基本工资。这意味着, 在计算未休年假的工资补偿时, 采用的是职工前十二个月的平均工资 (黄志成最近年的月平均工资是 14123.81 元)。正确计算公式应该是 $14123.81 / 21.75 \times (5 + 307 / 364 \times 5) \times 300\% = 17955.81$ 元 (黄志成自 2022 年 8 月 8 日入职, 到 2023 年 8 月 7 日已经满一年, 享有 5 天年假, 从 2023 年 8 月 8 日到 2024 年 8 月 7 日满第二年, 不足一年, 已过天数是 307 天, 全年天数是 364 天, 第二年享有年假天数是 $307 / 364 \times 5$, 合计应该享有年假约 9.2 天)。四、关于违法解除赔偿金。一审法院认定黄志成与中为公司之间存在劳动关系, 这是毫无事实依据的。黄志成与中为公司之

间是否存在劳动关系应当是本案的关键，法院在认定劳动关系时，应当基于客观事实，更加谨慎。黄志成不知怎样去辩驳，反复查询百度，得到的些信息是“法院一般认为公司的法定代表人不适用《劳动法》而适用《公司法》。即使法院认为法定代表人可以与公司成立劳动关系，但法院在认定劳动关系时，会比认定普通劳动关系更为慎重和严格。人民法院对劳动关系的成立与否作出认定时，应结合其他事实情况进行判断，且应当比认定普通劳动关系更为慎重。”，“法定代表人与公司成立劳动关系的认定标准：1. 签订书面劳动合同；2. 参与、管理与公司有关的工作并接受公司的有效管理和约束。是否参与公司日常工作，管理或处理与公司有关的业务同时接受公司有效的管理和约束是判断法定代表人劳动者身份的实质标准；3. 接受公司的劳动报酬”。黄志成是因为公司经营失败，欠下100多万巨额债务，走投无路的情况之下选择出来工作，在进入巨兴公司之前已经在江门迈威斯特智能科技有限公司以及广州汇柏软件科技有限公司等企业工作过，其中广州汇柏软件科技有限公司有给黄志成购买了社保，黄志成提交的证据中也可以看到该公司的社保缴费记录。黄志成已经将办公室转租，提供了转租协议作为证据。黄志成向税务局多次打电话要求社保减员（要求将黄志成名单从中为公司中剔除，税局相关工作人员上门有确认该企业已经停止经营）。黄志成也提供了该公司公账没有交易流水等。黄志成到底要怎样才能证明中为公司已经停业？难道要黄志成把个人征信上的欠款债务以及该公司的债



务信息等都打印出来吗？一审法院分析“对上述解除原因的
第1点，巨兴公司提交了相关企业登记信息，黄志成确认其是
中为公司的法定代表人，但称该公司在很久之前已经停业。从
巨兴公司提交经可信时间戳认证的录屏记录，显示中为公司在
江门人才网和BOSS直聘的手机APP仍有发布招聘信息，该情形
与黄志成主张的该公司已经停业存在矛盾，且经第三方软件记
载的内容显示黄志成也是江门市蓬江区中X信息科技有限公司
的执行董事、经理，招聘软件的招聘信息中也有黄志成本人
的头像并记载“黄先生中X信息科技有限公司·经理”，虽然
黄志成对上述内容均不予确认，但未对此作出合理解释，亦没
有提交证据予以反驳，故黄志成应承担举证不能的不利后果，
一审法院对巨兴公司辩称黄志成与他人建立劳动关系予以采
纳”这是非常草率的失实判定，黄志成没有否定是该公司的法
人（因债务问题没能注销），但法人跟劳动关系没有直接的关
联性，至于招聘信息，那是第三方网站平台的行为，第三方网
站有自己的展示和更新信息机制，对些历史陈旧信息进行展示
和更新，黄志成提交的编号40和45的证据也能证实中为公司
与江门人才网的合同已经在几年前就已经过期失效，怎样去新
发布招聘信息呢？巨兴公司提交的所谓证据都是无中生有，捕
风捉影，一审法院认定事实不清，主要证据不足，对于巨兴公
司提交的所谓证据，黄志成都做了明确的回复和反驳，一审法
院的分析描述“虽然黄志成对上述内容均不予确认，但未对此
作出合理解释，亦没有提交证据予以反驳”有明显错误。2.

“未通过公司私自接单，查询到你司官网承接业务包含小程序开发，软件开发、网站建设，此三项业务正是我司在大力开展的項目。”该描述是完全失实，巨兴公司也并没有提供任何证据能证实黄志成有兼职接单行为。3. “盗取公司代码，私自让其他开发同事全部把代码交由你，营私舞弊，以满足...”这更是无中生有的恶意污蔑，git 作为软件开发最流行的版本管理工具，为防止代码丢失以及支持多人开发，所有的软件企业都会将开发代码提交到 git 上，git 是去中心化的分布式代码管理工具，所有参与开发的同事都会对等地持有相关代码，不存在盗取代码之说，黄志成作为 git 管理员和技术主管，本来就持有 git 库的全部代码，根本不需要去盗取，代码风险跟 git 没有关联性，软件行业往往是通过签订竞业限制与保密协议来保障权益。五、关于确认黄志成最近年的平均工资。在申请仲裁时，黄志成提出补缴公积金和社保的申请诉求，被明确告知这两者非仲裁范畴，必须去掉方可提交仲裁申请书，否则不予受理。一审法院分析“本案中。黄志成主张巨兴公司为其补缴2022年8月到2024年6月的公积金和社保的诉讼请求属独立的劳动争议，应向劳动争议仲裁机构申请仲裁，本案不予调整”，那黄志成到底应该怎样去做？现在黄志成仅提出确认黄志成最近年的平均工资的诉求，因为社保和公积金的补缴费用基数依据的就是最近年的平均工资，黄志成从2023年7月到2024年6月这12个月收到的工资分别是：13208.6元、13248.9元、13248.9元、13248.9元、13247.1元、13228.9元、13248.9、



元、13259.8元、13269.8元、17742.2元、17477.7元、15056元，合计169485.7元，月平均是14123.81元，编号4证据可以证实。关于证据和质证，黄志成累计向法院提交了编号从1-47共47份证据，包括合同纸质文件、微信聊天记录、手机视频以及录音文件等。一审法院的判决书几乎没有提及些核心的重要证据，例如黄志成提供的办公室转租协议，公账流水为0，黄志成向税务机构申请社保减员等，庭审期间没有安排完成质证，黄志成持有47份相关证据的所有原件，可供质证核实。另外，黄志成提出的调取证据申请被驳回，这是不合理的，工资条和考勤记录是非常重要的取证，与本案有重大关联，应当是核心证据，根据相关法律法规企业应当提供，而且黄志成在向一审法院提出调取证据申请时也提交了附件作为佐证，能证明巨兴公司持有员工亲笔签名的工资条和考勤记录，一审法院驳回黄志成的取证申请是不合理的。

 巨兴公司辩称，一、黄志成确认劳动关系在2024年6月10日解除。黄志成在上诉状第3页中承认：在收到巨兴公司在2024年6月10日21:07时发送的微信消息时，已第一时间回复消息。证明黄志成已经收到巨兴公司的通知，双方劳动关系在通知到达后解除。2024年6月10日起，黄志成再也没有为巨兴公司提供劳动，黄志成前往公司是为了进行工作交接。二、巨兴公司并无拖欠黄志成六月份的工资，无需向其支付2024年6月份工资。巨兴公司在一审阶段提供的证据第79页证实，黄志成曾在2022年9月3日向巨兴公司的监事李鹏飞

借款 3000 元整，并签署出具了对应借条。后双方解除劳动关系，2024 年 6 月 14 日，黄志成承诺该笔借款从其 2024 年 6 月份工资中扣除。前述可知，2024 年 6 月 5 日后黄志成再也没有为巨兴公司提供劳动，六月份工资即使顶格计算 5 天出勤也仅是 2800 元，根本不足以抵扣借款的 3000 元。从始至终，巨兴公司都没有拖欠黄志成六月份的工资，一审法院判决巨兴公司支付拖欠工资 2800 元已缺乏事实依据。黄志成避重就轻，丝毫不提及其拖欠巨兴公司借款的事实，更违背其承诺，在没有偿还借款的情况下，使用错误的平均工资基数，错计六月份出勤天数，并请求巨兴公司向其支付客观上不存在的拖欠工资 3729.92 元。巨兴公司根本没有拖欠黄志成六月份的工资，无需向其支付 2024 年 6 月份拖欠工资。三、黄志成已休年假，巨兴公司无需向其支付未休年假的工资。黄志成已休年假，在一审期间，根据巨兴公司提供的李鹏飞（巨兴公司监事）与李盟（巨兴公司法定代表人）的聊天记录显示，巨兴公司 2024 年春节放假安排和年假安排，该放假安排是李盟通过微信发送给李鹏飞的截图，截图包含 2 月份日历，并在右上角标注：“所有人 3 号上班，有年假的 4 号开始放假，且在 3 号标“上班”4 号标“休”；3 号和 4 号做了个调换。以满足大部分休年假的同事连休，那么就不用 3 号休了一天 4 号回来干一天再休息。李鹏飞回复：“你别说了，我说吧。口头说说好了”李鹏飞于当日代表巨兴公司开会通知大家放假时间，假期安排是按照李盟发的截图 2 月 4 日到 17 日不用上班，其中 4 号 1 天是和 3

黄志成

号调休的，5-9号5天是年假，10-17号8天日是春节假期，合计14天。但黄志成的实际休假日期是2月5日-2月18日合计14天。黄志成原先也计划按照公司通知的日期休假，并且2月2号在开发测试群说：“我应该是上完明天休息了就不做安排”。但是第二天黄志成临时跟李盟说要4号多上一天班，节后晚来一天，19日上班。2月18日黄志成在开发测试群问到：“我明早到。今天大家都上班了吗？”同时，巨兴公司提供的黄志成2024年2月份刷卡记录表显示，黄志成已在2024年2月5-9日休年假5天、2月10-18日休春节假8天。外加一天3号的调休。打卡记录完全真实。根据一审判决，黄志成2023年可享受2天年休假、2024年可享受2天年休假。前述可知黄志成已在2024年2月5-9日休年假5日。这一休假天数已经比其应休年假还多出了1天。因此黄志成已休自入职以来的所有年假，巨兴公司无需向其支付根本不存在的未休年假的薪资。四、黄志成严重违反劳动合同法和用人单位规章制度，巨兴公司有权解除劳动合同，不存在违法解除的情形，巨兴公司无需向其支付赔偿金。巨兴公司在仲裁和一审期间，均提交了相应证据证实黄志成在任职期间存在与他人建立劳动关系的事实。一审判决第6页，虽然黄志成对相关陈述内容均不予确认，但未对此作出合理解释，亦没有提交证据予以反驳，故黄志成应承担举证不能的不利后果，一审法院对黄志成与他人建立劳动关系予以采纳。巨兴公司有权立即解除劳动合同，同时无需做任何赔偿。在二审期间，黄志成仍没有提供证据反驳

其为何在任职期间，以第三方中为公司经理的身份在网上发布招聘信息进行人员招聘，更没有回应为何中为公司停业了仍在2024年年初完成两个官方网站的审核。一审法院对于黄志成违反劳动合同法和用人单位规章制度的事实认定正确，判决正确，巨兴公司不存在违法解除的情形，无需向黄志成支付赔偿金。综上，黄志成的上诉请求缺乏事实和法律依据，请人民法院驳回其全部的上诉请求。

黄志成向一审法院诉讼请求：1. 巨兴电子公司因违法解除与黄志成的劳动关系，需向黄志成支付4个月的赔偿金56495.23元；2. 巨兴电子公司应支付黄志成未休年假的工资17955.81元；3. 巨兴电子公司应支付黄志成6月份的工资3729.92元；4. 确认黄志成最近一年的平均工资是14123.81元；5. 巨兴电子公司为黄志成补交2022年8月到2024年6月的公积金；6. 巨兴电子公司为黄志成补交2022年8月到2024年6月的社保。

巨兴电子公司向一审法院诉讼请求：1. 判令巨兴电子公司无需支付黄志成2024年6月份工资2800元；2. 判令巨兴电子公司无需支付黄志成2023年度和2024年度的未休年休假工资合计3490.18元。

一审法院认定事实，一、入职时间：2022年8月8日。二、劳动合同：有签订，劳动合同约定黄志成工资标准为1720元/月。三、社会保险：没有建立。四、考勤方式：指纹考勤。五、劳动仲裁：黄志成曾于2024年6月26日向江门市蓬江区

劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求：一、确认其与巨兴电子公司 2022 年 8 月 8 日至 2024 年 6 月 11 日期间存在劳动关系；二、巨兴电子公司支付违法解除劳动合同赔偿金 56495.23 元、在职期间未休年假的薪资 7445.07 元、2024 年 6 月工资 3729.92 元。该仲裁委员会于 2024 年 8 月 2 日作出蓬江劳人仲案字 202411436 号《仲裁裁决书》，裁决：一、确认其与巨兴电子公司在 2022 年 8 月 8 日至 2024 年 6 月 10 日存在劳动关系；二、巨兴电子公司应支付黄志成 2024 年 6 月工资 2800 元；三、巨兴电子公司应支付黄志成 2023 年度和 2024 年度的未休年休假工资合计 3490.18 元；四、驳回黄志成的其他仲裁请求。

一审法院认为：本案是劳动争议。结合双方当事人提交的证据以及诉辩意见，对争议的要素，一审法院具体分析如下：一、劳动关系存续期间。黄志成主张最后上班时间和离职时间均为 2024 年 6 月 11 日，巨兴公司主张双方劳动关系于 2024 年 6 月 3 日解除。根据黄志成与巨兴公司的微信聊天记录，显示在 2024 年 6 月 10 日 21:07 时巨兴公司有明确告知黄志成劳动关系解除的原因和时间，故一审法院认定双方劳动关系解除时间为 2024 年 6 月 10 日，并确认黄志成与巨兴公司在 2022 年 8 月 8 日至 2024 年 6 月 10 日期间存在劳动关系。二、工资约定。黄志成主张入职时口头约定工资是 11000 元月，2023 年 4 月份开始工资调整为 14000 元月。巨兴公司主张黄志成的工资是 3000 元月。黄志成对其主张的工资约定提交了银行转

账记录予以证明，巨兴公司对黄志成提交的银行转账记录抗辩巨兴公司或李盟转账给黄志成的款项是测试费用，对其他人员转账记录认为与本案无关，其单位是通过现金的发放向黄志成发放工资。首先，巨兴公司没有证据证明与黄志成的工资约定，应承担举证不能的不利后果；其次，巨兴公司辩称黄志成的工资通过现金发放且不需要签收明显有违常理；再次，巨兴公司辩称巨兴公司或李盟转账给黄志成的款项是测试费用没有提交证据予以证明，也应承担举证不能的不利后果；最后，黄志成主张巨兴公司有通过“磁县 X 特贸易有限公司”，“杨某花”、“李某燕”的账号发放工资，从黄志成提交的银行转账记录，显示“磁县 X 特贸易有限公司”、“杨某花”、“李某燕”转账款项的日期与巨兴公司或李盟转账款项给黄志成的日期相同，交易时间相近，该情况过于巧合，且自 2022 年 9 月 15 日至 2024 年 6 月 15 日期间均存是如此，两笔金额相加的数额亦与黄志成主张的工资约定相符，而黄志成是负责软件开发的相关工作，结合该类岗位的一般工资报酬情况，故一审法院对黄志成主张的工资约定予以采信。三、2024 年 6 月工资。黄志成主张至 2024 年 6 月 11 日共工作 5 天 262 分钟。巨兴公司辩称黄志成 2024 年 6 月实际出勤 1 天，但考勤记录由巨兴公司掌握，巨兴公司没有提交证据证明其主张，应承担举证不能的不利后果。前述已认定双方劳动关系于 2024 年 6 月 10 日解除及工资约定，结合有黄志成签字的员工制度，经核算，巨兴公司应支付黄志成 2024 年 6 月工资 2800 元，对黄志成超出此数额部分



的诉讼请求，一审法院不予支持。对于巨兴公司辩称黄志成与李某飞的借款问题属另一法律调整范畴，一审法院不予调整。

四、未休年假工资。黄志成庭审中主张其请求的未休年假工资实为法律规定工作满一年有5天的年休假。虽然巨兴公司辩称双方签订的劳动合同已明确在新年期间休年假且黄志成已休年假。根据巨兴公司提交的《员工制度》第一章第6点“假期安排参考江门常规中小公司休息，新年假期为7天，满一年以上员工享有法定年假”，该规定中并未记载年休假是安排在春节假期中，巨兴公司亦没有证据证明已安排黄志成休年假或已支付未休年假的工资，故巨兴公司应承担举证不能的不利后果。因黄志成没有有效证据证明在入职巨兴公司前已连续工作满一年，黄志成于2022年8月8日入职巨兴公司，故黄志成应在2023年8月8日起才可享有年休假。经折算，黄志成2023年可享受2天年休假、2024年可享受2天年休假。另外，从员工制度记载的上班时间可知黄志成的月工资是包含了加班费，经折算，黄志成的正常工作时间工资为9488.94元，巨兴公司应支付黄志成2023年度和2024年度的未休年假工资合计3490.18元。对黄志成超出此数额部分的诉讼请求，一审法院不予支持。

五、赔偿金。黄志成主张巨兴公司无正当理由强迫其离职，巨兴公司辩称黄志成在任职期间存在严重违反公司规章制度的行为，通过中X公司的官网承接与巨兴公司高度重合的业务，且未经巨兴公司的同意，盗取巨兴公司的技术代码，巨兴公司有权解除劳动合同，不存在违法解除的情形。根

据双方的聊天记录，显示在 2024 年 6 月 10 日 21: 07 时巨兴公司向黄志成发出消息“你好黄志成，鉴于你在我司工作期间，严重违反公司规章制度。包括但不限于：1. 与他人建立劳动关系，在职期间担任江门市蓬江区中 X 信息科技有限公司法人、大股东、执行董事和经理，且经营业务范围与我司高度重合。2. 未通过公司私自接单，查询到你司官网承接业务包含小程序开发，软件开发、网站建设，此三项业务正是我司在大力开展的项目。3. 盗取公司代码，私自让其他开发同事全部把代码交由你营私舞弊，以满足自己公司业务使用。你的行为已严重损害公司利益，现公司根据规章制度即日与你解除劳动合同”对上述解除原因的第 1 点，巨兴公司提交了相关企业登记信息，黄志成确认其是江门市蓬江区中 X 信息科技有限公司的法定代表人，但称该公司在很久之前已经停业。从巨兴公司提交经可信时间戳认证的录屏记录，显示江门市蓬江区中 X 信息科技有限公司在江门人才网和 BOSS 直聘的手机 APP 仍有发布招聘信息，该情形与黄志成主张的该公司已经停业存在矛盾，且经第三方软件记载的内容显示黄志成也是江门市蓬江区中 X 信息科技有限公司的执行董事、经理，招聘软件的招聘信息中也有黄志成本人的头像并记载“黄先生中 X 信息科技有限公司经理”，虽然黄志成对上述内容均不予确认，但未对此作出合理解释，亦没有提交证据予以反驳，故黄志成应承担举证不能的不利后果，一审法院对巨兴公司辩称黄志成与他人建立劳动关系予以采纳，结合《员工制度》“第三章以下行为视为严重违



反公司规章制度 5. 上班期间做兼职或与他人建立劳动关系，如有以上几点严重违反公司规章制度的。公司有权立即解除劳动合同，同时无需做任何赔偿”巨兴公司以此为由解除与黄志成的劳动关系并无不妥，黄志成请求巨兴公司支付违法解除劳动关系的赔偿金缺乏事实和法律依据，一审法院不予支持。另外，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）》第十四条“人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求，如该诉讼请求与讼争的劳动关系具有不可分性，应当合并审理；如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁机构申请仲裁。”的规定，本案中，黄志成主张巨兴公司为其补缴 2022 年 8 月到 2024 年 6 月的公积金和社保的诉讼请求属独立的劳动争议，应向劳动争议仲裁机构申请仲裁，本案不予调整。



一审法院判决：一、确认黄志成与巨兴公司在 2022 年 8 月 8 日至 2024 年 6 月 10 日存在劳动关系。二、巨兴公司应在本判决发生法律效力之日起三日内支付黄志成 2024 年 6 月工资 2800 元。三、巨兴公司应在本判决发生法律效力之日起三日内支付黄志成 2023 年度和 2024 年度的未休年休假工资合计 3490.18 元。四、驳回黄志成的其他诉讼请求。五、驳回巨兴公司的全部诉讼请求。如果巨兴公司未按本判决指定的期限履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十四条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

二审期间，各方当事人均没有提交新证据。

二审期间，黄志成提交如下证据：1. 高仿仲裁委材料。证明李鹏飞擅长 ps 无痕复制高仿图片，采用 ps 技术仿制仲裁委收发邮件，其证据来源和真实性存疑。2. 简历截图以及社保增员登记截图。证明李鹏飞一直清楚黄志成的法人身份。入职初期，李鹏飞已知晓黄志成的法人身份，简历上有中为公司工作经历，当时李鹏飞 iPhone 手机下载有中为公司营业执照，无法社保增员时在小房间李鹏飞与黄志成也当面沟通过，知道是因为中为公司欠费引起，双方签写了那份社保同意书。3. 光盘录屏微信聊天记录。证明巨兴公司实施了有预谋有计划地推进违法解除。李鹏飞藏得比较深，没有其他矛盾，唯一就是从一次微信小程序的上线流程争论开始“我找别人弄吧，跟你说话费劲的很...那不用沟通了...那你就自己干...”（那时李鹏飞就决定了要辞退黄志成，后边的所有行为都是找律师沟通采取的为了规避劳动法赔偿金），直到 2024 年 6 月 3 日下班开始摊牌，2024 年 6 月 4 日至 2024 年 6 月 11 日采取了实际的驱离行动。4. 光盘录屏微信聊天记录。证明“偷窃”实为日常工作，新同事入职技术主管安排基本工作。新人入职或者安排新任务时往往都会提供系统框架，会发送代码链接，让新同事拉取代码进行学习，熟悉之后基于系统框架进行代码编写。5. 网页截图、微信聊天记录。证明 git 基础知识，不存在把代工作微信码给谁的说法，要使用 git 都要注册 git 个人号，每个开发者地位对等，只分免费空间和收费空间，巨兴公司一直使用的是免费空间（只限 5 人），黄志成曾主动提出让对方升级付费 vip，主



动把所有账号信息提供给李鹏飞保管，并给秦兵一份。李鹏飞于2024年7月23日用自己的个人账号，把黄志成的git账号删除踢出，一切都在李鹏飞的掌握掌控之中。6. 微信聊天记录。证明每次放假含糊不清，不明确公布具体的放假时间；黄志成是跟超哥了解的年假（在巨兴满一年而且刚好碰到过年才有）；技术同事是大小周作息。7. 微信聊天记录。证明办公室已经转租，公司事实停业。8. 光盘录屏中行app。证明公司事实停业，公司整年营收几乎是0。9. 微信聊天记录。证明2024年6月3号之前工作愉快，技术部门全权由黄志成负责，一切技术事务都是黄志成直接管理（违法辞退是起源于2024年1月12日微信小程序的上线流程争论）。10. 光盘录屏人才网站信息。证明人才网VIP会员于2021年1月29日已过期，不可能存在巨兴公司所谓去江门人才网发布人才招聘信息。11. 光盘录屏BOSS直聘app。证明BOSS直聘存在双重身份，只需一边登录，另一边自然是活跃状态。进去查看没有存在有效职位，不清楚巨兴公司的是怎样PS做出来的。12. 仲裁裁决书复印件。证明巨兴公司明知中为公司已经停业，明知黄志成急着找工作，故意不开离职证明，巨兴公司被仲裁委判赔偿黄志成2万多。13. 劳动合同、仲裁裁决书、一审判决书。证明巨兴公司负责人不守诚信，工资只写1720，仲裁阶段说本人只是普通程序员工资只有3000元，仲裁委和一审法官均认定14000元。14. 微信聊天记录。证明公司停业，没有收入，才会出来工作甚至借钱；黄志成主动提出还款，9月3号借款，9月15就提出分三次偿

还。借款事宜无需在二审关注，6月工资补发之后我们私下解决即可。

15. 社保参保证明。证明社保缴费记录证实黄志成每年享有5天年假；进入巨兴之前，就职于广州汇柏软件（江门分公司），9月底入职中山市的公司（10月份起有社保记录），黄志成一直在其他公司工作，如果中为公司处于营业状态，不可能有时间精力分身，不可能落魄到跟李鹏飞借款3000元，现在更不可能流落到异地中山市上班的境地；中为公司最后社保缴费记录是2021年1月。

16. 微信聊天记录。证明中为公司停业之后黄志成在多职迈威斯特工作过，其中包括陈鸿波的迈威斯特；李鹏飞所说的与赖彦丞他们聊天的git代码项目是江门迈威斯特智能科技有限公司的访客系统，黄志成入职巨兴公司把它改造成拓客系统；新人入职，技术主管都会发送git代码链接，他们也给我发了链接，我们当时用的阿里云的git仓库。

17. BOSS直聘截图、法院传票。证明巨兴公司与黄志成发生名誉侵权案，已开庭审理；李鹏飞明知道黄志成需要第一时间找工作，故意去各大人才网发送诋毁信息，以达到全网封杀让黄志成找不到工作的目的。带“中为信息科技”字眼图片就是李鹏飞给企业招聘者发送的；李鹏飞解聘黄志成并非因为法人身份，他明知道黄志成一直在其他公司工作。

18. 微信聊天记录。证明（1）2022年8月8日入职至2024年6月3号下班前这近两年时间，黄志成是公司优秀员工，技术部负责人，是公司的骨干，是“左膀右臂”的核心员工；（2）自2024年6月3号下班之后至2024年6月7日这四天时间，巨兴公



司偷偷推进违法解除事宜，却对黄志成极力否认，说只是正常的工作安排；（3）庭审其他争议均可以通过聊天记录还原，即黄志成没有过错，巨兴公司违法解除劳动关系。19. 中国银行app2023年对账单查询截图。证明江门市蓬江区中为信息科技有限公司没有收入，早已事实上停业。20. 微信转账截图。证明黄志成收取1900元月租金，将1800元转给泰和物业管理有限公司。中为公司没有再使用该办公室（一审提交的证据“办公室租赁合同”的条款也可证实该办公室已完全交付给承租方）。

巨兴公司提交如下证据：证据1-4、微信聊天记录截图，证明被黄志成已在2024年2月5-9日休年假5天、2月10-18日休春节假8天。外加一天3号的调休。证据5、企业机读档案、登记资料、章程。证明黄志成和陈小平是江门市蓬江区中为信息科技有限公司的股东。黄志成和陈小平是夫妻关系。证据6、借记卡账户历史明细清单。证明中为公司是使用股东陈小平的个人账户开展经营活动，中为公司的公户不能反映其真实经营状况。证据7、联合信任可信时间戳证书、截图、视频。证明（1）黄志成任职的中为公司提供电商平台、软件/建站/技术开发等服务，与巨兴公司的业务高度重合。（2）黄志成同时与巨兴公司、中为公司存在劳动关系，巨兴公司提出后黄志成拒不承认也不改正。

巨兴公司申请证人谢楚源出庭作证，拟证明黄志成在2024年2月5日至2月18日已休共计14天假期，包含年假。

对于以上证据，本院将根据《中华人民共和国民事诉讼法》第六十八条以及《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第一百零四条、第一百零五条的规定，并结合本案争议焦点问题置后综合评述。

一审法院查明的事实属实，本院依法予以确认。

本院认为，本案系劳动争议。根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第三百二十一条“第二审人民法院应当围绕当事人的上诉请求进行审理。当事人没有提出请求的，不予审理，但一审判决违反法律禁止性规定，或者损害国家利益、社会公共利益、他人合法权益的除外”的规定，本院仅围绕巨兴公司、黄志成的上诉请求进行审查，对当事人未提出上诉的问题不予审查。本案二审争议焦点为：1. 巨兴公司是否违法解除黄志成劳动合同；2. 黄志成工资标准如何认定；3. 黄志成2024年6月工资金额如何认定；4. 2022年度至2024年度黄志成未休年假工资金额；5. 巨兴公司是否需要赔偿黄志成4个月赔偿金56495.23元。

一、巨兴公司是否违法解除黄志成劳动合同的问题。巨兴公司解除其与黄志成劳动关系的理由为黄志成与他人建立劳动关系、黄志成未通过公司私自接单、黄志成盗取公司代码，巨兴公司系按照公司管理制度合法解除与黄志成劳动关系。对此分析如下：

首先，巨兴公司提交了《企业登记资料》录屏记录、黄志成办公电脑数据恢复等作为证据，拟证明黄志成在巨兴公司工



作期间还担任中为公司的法定代表人、股东、执行董事和经理角色，并有上班期间为中为公司工作的行为，以此为据主张黄志成与他人构成劳动关系违反了公司《员工制度》第三章第5条的规定。经审查，巨兴公司提交了《企业登记资料》等证据能显示黄志成系中为公司的股东、法定代表人，但并不能直接证明黄志成违反了《员工制度》第5条，与他人建立劳动关系的主张，理由如下：从法定代表人的身份定性来看，公司法定代表人系依照公司章程的规定，并依法登记，不同于劳动者与公司之间所具有的身份隶属关系和劳动管理关系，法定代表人与公司之间的关系突出表现为投资关系、代表关系和控制关系。具体到本案，黄志成对内因公司发起设立时投资入股而具备股东身份，对外因工商注册登记的公示效力而具备法定代表人身份，因此，无论从其与公司的投资关系还是代表关系，黄志成作为法定代表人的身份定性与劳动者明显不同；从关系建立的方式和途径来看，劳动者与用人单位建立劳动关系的通常途径为应聘和招工，在用人单位对劳动者的劳动技能、素养进行考量，劳动者对用人单位的薪资标准、福利待遇、劳动条件等进行比较的基础上，双方经合意从而建立劳动关系。而法定代表人则依据公司法和公司章程的规定而产生，与劳动合同的订立、履行、终止、解除规则完全不同；从劳动情况以及劳动报酬的角度来看，现有证据未能显示黄志成在巨兴公司工作期间还有在中为公司实际上班、领取报酬，或者接受其管理。综上，从身份属性、产生方式和报酬等方面综合分析，黄志成与

中为公司并不构成劳动关系。巨兴公司以此为由解除与黄志成的劳动合同关系理据不足，本院不予支持。

其次，本案中，巨兴公司提交了中为公司“壹家秀”微信公众号微信截图，拟证明黄志成有未通过公司私自接单的事实。巨兴公司提交的中为公司“壹家秀”微信公众号微信截图显示，“壹家秀”(中为公司)服务范围包括“实木红木相框……、c2m, 企业级软件应用开发; 营销系统搭建”，同时以当来访者输入“联系客服: 添加联系人微信”内容，该公众号会发送一个二维码，并提示“长按添加客服微信”，在按照指示添加客服微信后，显示的是微信名为“越努力越 lucky”的微信号，而该微信正是黄志成所使用的微信。同时，“壹家秀”微信公众号内容显示，自 2022 年 7 月 20 日至 2024 年 8 月 28 日，“壹家秀”微信公众号先后发布关于“影音工程，精工制作，包邮到家”“作品鉴赏，九色麋鹿”“2023 年台历，2022 年至 2023 年跨年台历个性化定制，火热抢购中”“壹家秀情感家装”“壹家秀数字影楼科技飞速发展”等广告内容。对于上述证据，分析如下，首先，巨兴公司主要经营范围包括互联网销售、软件开发、技术服务……等内容，黄志成在巨兴公司从事的是开发工作，负责软件技术。巨兴公司关于黄志成未通过公司私自接单的主张成立要满足两个条件，一是黄志成接的单系巨兴公司业务范围，二是黄志成有接单的事实。本案中，“壹家秀”微信公众号所发布的广告均与软件技术开发无关，巨兴公司也未提供其他证据证明黄志成有私自接与巨兴公司业务相关单的



客观事实，故仅凭“壹家秀”微信公众号截屏不足以证明黄志成违反了《员工制度》第6条“未通过公司私自接单”。“黄志成办公电脑数据恢复”也不能充分证明黄志成有对外私自接单的事实。综上，巨兴公司所提交的证据不足以证明黄志成违反了《员工制度》第6条“未通过公司私自接单”的规定。对于巨兴公司提交的企业机读档案、登记资料、章程以及借记卡账户历史明细清单等证据，经审查，黄志成和陈小平夫妻关系，夫妻之间转账来往并不能直接证明黄志成有利用中为公司私自接单，故对该证据不予采纳。

再次，巨兴公司主张黄志成盗取公司代码，并提供黄志成 git 代码项目主页录屏作为证据。黄志成则认为其 git 开发者地位对等，巨兴公司一直使用免费空间，其曾要求公司升级为 VIP 并把账号信息提供给李鹏飞保管。对于二者争议，经审查，巨兴公司提交的录屏显示：1. 在 git 代码项目简介一栏，写明是鲜姆搜索，该名称与巨兴公司开发的鲜姆 app 在名称上一致；2. 在贡献者一栏，分别是黄志成、巨兴公司员工赖彦丞和谢楚源三人，未有证据显示还有公司其他以外人员使用该项目；3. 黄志成曾在吉快 app 群中@巨兴公司，要求升级 git 到 VIP，由此可见，对于黄志成使用 git 事宜巨兴公司系知晓。综上，现有证据无法显示黄志成有违反巨兴公司《员工制度》泄露公司秘密、客户信息、技术资源。

综上所述，巨兴公司《员工制度》的目的系加强对员工管理，督促员工尽责履职。因本案证据不足以证明黄志成有为开

展中为公司的业务而对巨兴公司的工作造成严重影响；也未有证据证明黄志成有利用巨兴公司为中为公司招揽客户进而影响巨兴公司自身业务发展；所提交的 git 录屏亦不能说明黄志成有盗取巨兴公司智慧成果的事实，故巨兴公司以黄志成违反巨兴公司《员工制度》的规定为由解除与黄志成的劳动合同关系没有法律和事实依据，黄志成上诉主张巨兴公司违法解除其劳动合同有法律和事实依据，本院予以支持，一审法院对此处理不当，本院予以纠正。

二、黄志成工资标准如何认定的问题。根据江门市蓬江区劳动争议仲裁委员会庭审笔录记载，黄志成一审、二审均自认2023年4月以后实际工资为14000元，一审法院对此予以采信并无不当。本院予以维持。巨兴公司对此提出异议，但本院在庭审中要求巨兴公司向法庭提供黄志成两年内的工资单和考勤记录，但巨兴公司未提交。由于巨兴公司未能提供证据对黄志成所主张的14000元的工资进行反驳，故一审法院采纳黄志成的工作主张并无不当，本院予以维持。

三、黄志成2024年6月工资金额如何认定的问题。根据黄志成与巨兴公司的微信聊天记录显示，巨兴公司于2024年6月10日明确告知黄志成劳动关系解除的原因和时间，故此一审法院认定双方劳动关系解除时间为2024年6月10日正确，本院予以维持。经核算，2024年6月黄志成共上班5日，结合黄志成14000元工资包括加班费的事实，一审法院认定其2024年6月工资为2800元（14000元÷25×5）并无不当。巨

A red circular stamp is located on the right side of the page, partially overlapping the text. Inside the stamp, there is a handwritten signature in black ink that appears to be '黄志成' (Huang Zhicheng).

兴公司对黄志成工资标准提出异议，如上所述，巨兴公司并未提供证据予以反驳。至于巨兴公司主张的 3000 元借款与本案无关，本院不予处理。故其应承担举证不能的责任，一审认定无误，本院予以维持。

四、2022 年度至 2024 年度黄志成未休年假工资金额的问题。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条“职工连续工作 12 个月以上的，享受带薪年休假；……”以及第九条“……用人单位确因工作需要不能安排职工年度休假你陪着跨 1 年度安排年休假的，应征得职工本人同意”的规定，因黄志成没有有效证据证明在入职巨兴公司前已连续工作满一年，黄志成于 2022 年 8 月 8 日入职巨兴公司，故黄志成应在 2023 年 8 月 8 日起才可享有年休假。经审查，黄志成 2023 年可享受 2 天年休假、2024 年可享受 2 天年休假，结合黄志成庭审期间陈述，其在 2024 的年休假已经休完，即巨兴公司只需支付黄志成 2023 年 2 天年假。巨兴公司主张黄志成 2024 年已经享受 5 天年休假，2023 年年休假包含在内，但是并未举证证明其在放假前有明确告知劳动者 2024 年年休假包含 2023 年未休年休假，故对于该主张本院不予支持。从员工制度记载的上班时间可知黄志成的月工资是包含了加班费，经折算，黄志成的正常工作时间工资为 9488.94 元，故巨兴公司应支付黄志成 2023 年 2 天年休假的金额为 1745.09 元（ $9488.94 \text{ 元} \div 21.75 \times 2 \times 200\%$ ），对于黄志成超过部分的主张，本院不予支持。

五、巨兴公司是否需要赔偿黄志成经济赔偿金，具体金额如何计算的问题。如上所述，巨兴公司违法解除其与黄志成之间的劳动合同，按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资”、第八十七条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”的规定，因黄志成系2022年8月8日入职，2024年6月10日离职，故巨兴公司应支付黄志成违法解除劳动合同经济赔偿金56000元（14000元×2×2），对于超过部分本院不予支持。

综上所述，巨兴公司、黄志成的上诉请求部分成立，本院予以支持。一审判决事实部分认定不清，实体处理部分有误，本院予以纠正。依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第九条，《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十七条第一款第二项规定，判决如下：

一、维持广东省江门市蓬江区人民法院（2024）粤0703



民初 10360 号民事判决第一、二项；

二、撤销广东省江门市蓬江区人民法院（2024）粤 0703 民初 10360 号民事判决三、四、五项；

三、江门市巨兴电子商务有限公司应在本判决发生法律效力之日起三日内支付黄志成 2023 年度未休年休假工资 1745.09 元；

四、江门市巨兴电子商务有限公司应在本判决发生法律效力之日起三日内支付黄志成经济赔偿金 56000 元；

五、驳回黄志成的其他诉讼请求。

六、驳回江门市巨兴电子商务有限公司的其他诉讼请求。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十四条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

一审案件受理费 10 元（江门市巨兴电子商务有限公司、黄志成各预缴 5 元），由江门市巨兴电子商务有限公司各自负担 5 元。

二审案件受理费 20 元（江门市巨兴电子商务有限公司、黄志成各预缴 10 元），由江门市巨兴电子商务有限公司负担 16 元，黄志成负担 4 元。由江门市巨兴电子商务有限公司径付 6 元给黄志成。

本判决为终审判决。

审 判 长 李立辉
审 判 员 郑平平
审 判 员 杨维国



二〇二五年四月一日

本件与原本核对无异

法 官 助 理 冯春桃
书 记 员 王志恒