

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2023〕988号

申请人：林漪婷，女，汉族，1980年11月7日出生，住址：广东省肇庆市。

委托代理人：梁纹祺，女，广东百健律师事务所律师。

委托代理人：梁智健，男，广东百健律师事务所律师。

第一被申请人：广州豪亿酒店管理有限公司，住所：广州市番禺区。

法定代表人：宋静平，该单位总裁。

委托代理人：朱云清，女，该单位员工。

委托代理人：陈如婷，女，该单位员工。

第二被申请人：肇庆奥体商业广场投资管理有限公司肇庆喜来登酒店，营业场所：肇庆市鼎湖区。

负责人：周逸红。

委托代理人：庞志宏，男，该单位员工。

案由：确认劳动关系、劳动报酬、解除劳动合同、工作时间及休假、其他。

申请人林漪婷与第一被申请人广州豪亿酒店管理有限公司、第二被申请人肇庆奥体商业广场投资管理有限公司肇庆喜来登酒

店劳动争议案件，本委依法受理并进行了开庭审理，申请人委托代理人梁纹祺、梁智健、第一被申请人委托代理人朱云清、陈如婷、第二被申请人代理人庞志宏到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付违法解除劳动合同经济赔偿金 72000 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 1 日起至 2022 年 12 月 9 日工资 7724.14 元；三、被申请人支付 2022 年 3 月、4 月、5 月、11 月工资差额 28689.66 元（包含强制休假 21 天、有薪病假 2 天、补休 3 天）；四、被申请人支付 2022 年未休年休假工资 16551.72 元；五、确认申请人与被申请人的劳动关系；六、被申请人开具离职证明相关文件。申请人当庭明确，第五项仲裁请求为确认与第一被申请人 2021 年 10 月 14 日至 2022 年 12 月 8 日期间存在劳动关系，第六项仲裁请求为要求第一被申请人出具解除劳动关系证明，其他仲裁请求均要求两被申请人共同支付。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职日期：申请人于 2021 年 10 月 14 日入职第一被申请人，被安排在第二被申请人处工作。

二、工作岗位：申请人在第二被申请人任职市场销售总监。

三、签订劳动合同情况：2021 年 10 月 14 日，申请人与第一被申请人签订劳动合同，约定合同期限为 2021 年 10 月 14 日至

2024 年 10 月 14 日，乙方（即申请人）的工作内容为市场销售总监，工作地点为肇庆喜来登酒店（即第二被申请人）。

四、工资标准和发放情况：申请人月工资由基本工资 24000 元/月+电话费等项目构成，第一被申请人每月 15 日左右通过个人银行账号支付上个自然月的工资，并提供有工资条，有时需要申请人签收。

五、工作时间和考勤情况：正常情况下，申请人每周工作 5 天，每天工作 8 个小时，可通过面部识别打卡考勤。

六、解除劳动合同情况：2022 年 12 月 4 日，第一被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，称疫情给公司生产经营带来巨大影响，公司营业收入锐减，公司处于亏损状态，决定于 2022 年 12 月 9 日解除劳动合同关系。申请人最后工作日为 2022 年 12 月 8 日，双方于 2022 年 12 月 9 日解除劳动关系。

七、休假情况：2022 年 3 月至 11 月期间申请人被安排无薪休假 21 天；另申请人 2022 年 3 月期间休病假 2 天、补休 3 天期间，第一被申请人未支付工资。

八、缴纳社会保险情况：2021 年 10 月至 2022 年 12 月期间，第一被申请人为申请人缴纳有社会保险。

九、离职证明情况：申请人离职后，第一被申请人未向其出具解除劳动合同证明。

十、支付工资情况：第一被申请人于 2023 年 1 月支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 8 日期间实发工资 5611.75 元。

十一、申请仲裁日期：申请人于 2022 年 12 月 23 日向本委申请劳动仲裁。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于确认劳动关系和本案责任承担问题。

对于劳动关系。申请人要求确认与第一被申请人 2021 年 10 月 14 日至 2022 年 12 月 8 日期间存在劳动关系，符合本案查明的事实，本委予以确认。

对于责任承担。申请人与第一被申请人签订的劳动合同明确约定申请人工作地点在第二被申请人，而其工资发放、社保缴纳等均由第一被申请人负责；可见，申请人主张两被申请人存在混同用工关系，与事实并不相符，本委不予采纳。况且，申请人庭审中也确认与第二被申请人不存在劳动关系。据此，本委认定，第二被申请人并非本案的适格被申请人。申请人要求第二被申请人共同承担本案仲裁请求的支付责任，理据不足，本委不予支持。

二、关于工资问题。

对于 2022 年 12 月的工资。双方庭审中确认，申请人 2022 年 12 月 1 日至 12 月 8 日期间计薪天数为 6 天；但第一被申请人又主张申请人存在多休假应扣除 0.22 天工资，因其对此未能提供充分证据，该抗辩理由缺乏依据，本委不予采信，本委按照计薪 6 天进行认定。按照申请人 24000 元/月的工资标准，扣减已经支付的 5611.75 元，经核算，第一被申请人应支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 12 月 8 日期间工资差额 1008.94 元(计算公式:24000

元/月 \div 21.75天/月 \times 6天-5611.75元)。至于代扣代缴当月社会保险、公积金等问题，第一被申请人按照法律规定依法进行代扣代缴即可，本委在此不予调处。

对于无薪休假的工资。新冠疫情期间，为维护和谐稳定劳动关系，应当鼓励用人单位采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、远程办公等方式稳定劳动者工作岗位。申请人工作所在的酒店行业，按常理判断受新冠疫情影响较为严重，则申请人被安排休无薪假，并无不妥；且申请人也未能提供充分证据证实曾对该休假安排提出异议，本委对此视为双方已对无薪休假达成一致。据此，申请人要求支付2022年3月、4月、5月、11月期间无薪休假21天工资差额的仲裁请求，理据不足，本委不予支持。

对于病假和补休的工资。劳动者休病假期间，用人单位理应依法支付病假工资，而劳动者补休是按加班天数补给的休息日，用人单位也应按之前的加班工作天数支付工资。第一被申请人在申请人2022年3月病假2天、补休3天期间未支付工资，显属违法，应依法予以纠正。根据《广东省工资支付条例》第二十四条的规定，按照广州市最低工资标准2300元/月和申请人24000元/月的工资标准，经核算，第一被申请人应支付申请人2022年3月期间2天病假工资169.2元（计算公式： $2300\text{元/月}\times 80\%\div 21.75\text{天/月}\times 2\text{天}$ ）和3天补休工资3310.34元（计算公式： $24000\text{元/月}\div 21.75\text{天/月}\times 3\text{天}$ ）。

对于离职前12个月平均工资。申请人主张为24000元/月，

第一被申请人主张为 22252.76 元。根据《广东省工资支付条例》第四十八条规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。第一被申请人作为用人单位，理应掌握并向本委提供申请人的工资清单和工资台账以证明申请人实际的平均工资数额，但其在具备优势举证地位的情况下却怠于提供相关证据，按上述规定，其应承担相关不利后果。由此，本委依法采纳申请人的主张，认定其离职前 12 个月平均工资为 24000 元/月。

三、关于解除劳动合同问题。

第一被申请人发出的《解除劳动合同通知书》，称公司营业收入锐减、处于亏损状态等解除劳动合同，但其提交的答辩书中又主张申请人严重失职违规而解除劳动合同，然庭审调查中其又称根据劳动合同法第四十一条经济性裁员解除劳动合同；其上述抗辩主张和证据前后矛盾，且不能做出合理解释，本委对其抗辩主张均不予采信，并认定第一被申请人解除劳动合同属于违法解除。第一被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金。申请人工作年限期间为 2021 年 10 月 14 日至 2022 年 12 月 8 日，按照前文认定申请人 24000 元/月的平均工资标准，经核算，申请人要求支付违法解除劳动合同赔偿金 72000 元的仲裁请求，符合法律规定，本委予以支持。

四、关于未休年休假问题。

第一被申请人主张已经安排申请人离职前休完年休假；申请

人庭审中表示不清楚需要核实，该情形不符合常理，本委不予认可，本委依法采纳第一被申请人的主张，确认申请人已按照安排休完年休假。据此，申请人要求支付未休年休假工资的仲裁请求，事实和法律依据不足，本委不予支持。

五、关于解除劳动关系证明问题。

根据《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。本案中，双方解除劳动合同后，第一被申请人未依法向申请人出具相关证明，不符合上述法律规定，本委予以纠正，第一被申请人应及时为申请人出具解除劳动合同证明。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》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争议调解仲裁法》第五十条、《广东省工资支付条例》第二十四条、第四十八条之规定，裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人 2021 年 10 月 14 日至 2022 年 12 月 8 日期间存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 8 日期间工资差额 1008.94 元；

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 3 月期间 2 天病假工资 169.2 元、3 天补休工资

3310.34 元;

四、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违法解除劳动合同赔偿金 72000 元;

五、本裁决生效之日起三日内, 第一被申请人依法为申请人出具解除劳动合同证明;

六、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: 杨 华 锋

二〇二三年二月十日

书 记 员: 江 婉 雯