

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕5472 号

申请人：伍德辉，男，汉族，1989 年 3 月 20 日出生，住址：广东省台山市。

委托代理人：毛紫灵，女，广东天习律师事务所律师。

委托代理人：李优，女，广东天习律师事务所律师。

第一被申请人：上海天地汇供应链科技有限公司，住所：上海市闵行区。

法定代表人：徐水平，该单位执行董事。

第二被申请人：上海天地汇供应链科技有限公司广州分公司，营业场所：广州市白云区。

负责人：岳朝阳，该单位总经理。

委托代理人：刘丹，女，第一被申请人员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、工作时间及休假。

申请人伍德辉与第一被申请人上海天地汇供应链科技有限公司、第二被申请人上海天地汇供应链科技有限公司广州分公司劳动争议案件，本委依法受理并进行了开庭审理。申请人委托代理人毛紫灵、两被申请人共同委托代理人刘丹到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付 2018 年 3 月 21 日至 2023 年 11 月 10 日期间违法解除劳动合同的赔偿金 102000 元；二、被申请人支付 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 10 日期间的应休未休年休假工资 1563.22 元（8500 元/月÷21.75 天×4 天×200%）；三、被申请人支付 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日期间的工资 8500 元；四、被申请人支付 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日期间的工资 17000 元；五、被申请人支付 2023 年 11 月 1 日至 2023 年 11 月 10 日期间的工资 2942.31 元（8500 元/月÷26 天×9 天）。申请人当庭明确，上述仲裁请求均要求第一被申请人、第二被申请人承担连带清偿责任。

### 本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职情况：申请人于 2018 年 3 月 21 日入职广州天地汇庆丰供应链管理有限公司，于 2019 年 8 月 1 日转入上海天地汇供应链科技有限公司蒙自分公司，于 2020 年 12 月 1 日转入上海天地汇供应链科技有限公司天津分公司（以下简称上海天地汇天津分公司），于 2022 年 1 月 1 日转入上海百及信息科技有限公司（以下简称上海百及公司），于 2022 年 3 月 1 日转入第二被申请人。

二、工作岗位：资产管理员。

三、签订劳动合同情况：申请人与上海天地汇天津分公司签订有期限为 2021 年 3 月 21 日至 2024 年 3 月 31 日的劳动合同，该合同约定乙方（即申请人）试用期满后薪资为 6500 元/月（税

前), 薪资中已包含各项法定或政府规定的补助、补贴、津贴等福利性收入。2022 年 1 月 1 日, 上海百及公司、申请人、上海天地汇天津分公司三方签订《劳动合同主体变更协议书》, 约定从 2022 年 1 月 1 日起原劳动合同的用人单位主体变更为上海百及公司, 其他条款不做任何变更。2022 年 3 月 1 日, 第二被申请人、申请人、上海百及公司三方再次签订《劳动合同主体变更协议书》, 约定从 2022 年 3 月 1 日起原劳动合同的用人单位主体变更为第二被申请人, 其他条款不做任何变更。

四、工资构成和发放情况: 申请人月工资由基本工资+餐补+绩效+业务提成等项目构成, 申请人通过银行转账方式领取工资。

五、工作时间和考勤情况: 申请人每周工作 6 天, 每天工作 8 小时, 使用企业微信打卡考勤。

六、提错挂箱情况: 浙江天地汇物联科技有限公司深圳分公司(以下简称浙江天地汇深圳分公司)与两被申请人属于同一集团下的关联公司。广州谦和物业管理有限公司(以下简称广州谦和公司)于 2023 年 4 月 26 日向浙江天地汇深圳分公司购买 4 辆粤 B 牌照的挂车(车牌为粤 BJY86 挂、粤 B0E29 挂、粤 B5J97 挂、粤 B1491 挂), 广州谦和公司实际提取了浙江天地汇深圳分公司的 4 辆天津牌照的挂箱(车牌为津 DR756 挂、津 DR110 挂、津 DR666 挂、津 DR981 挂); 申请人负责上述车辆挂箱的买卖交付工作。后经沟通, 广州谦和公司向浙江天地汇深圳分公司出具《付款确认书》, 承认提错挂箱可补足每辆 1 万元共 4 万元的差价, 同意在未

付停车费和协助车辆年检费中扣除。

七、解除劳动合同情况：2023年11月10日，第二被申请人发出《解除劳动合同通知书》，以申请人利用职务便利造成公司重大损失、严重违反公司管理规定为由，决定于当日解除劳动合同。申请人最后工作日为2023年11月10日，双方遂解除劳动关系。

八、欠付工资情况：第二被申请人欠付申请人2022年11月实发工资7341.76元、2023年8月应发工资9942.88元、2023年9月应发工资8248.82元；第二被申请人未支付申请人2023年11月1日至10日的工资。双方确认，第二被申请人于2023年12月、2024年3月分别支付了申请人工资款项3000元和4000元，共计7000元。

九、年休假情况：申请人2023年度已休8天年休假。

十、离职前12个月平均工资标准：8500元/月。

十一、申请劳动仲裁日期：申请人于2024年2月28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、关于工资问题。

对于2022年11月工资。因双方对欠付申请人当月工资7341.76元并无异议，本委亦予以确认。

对于2023年8月、9月工资。双方确认第二被申请人提交的欠薪明细表记载欠付申请人8月应发工资9942.88元、9月应发工资8248.82元，但申请人对该欠薪明细表记载的扣税金额不予

认可。根据《广东省工资支付条例》第十四条规定，用人单位按照规定从劳动者工资中代扣个人所得税，可见代扣代缴个人所得税属于用人单位的权利和义务，本委对此不予调处。若申请人认为第二被申请人扣除个人所得税有误损害其合法权益，可依法向税务机关反映。故此，本委按照该欠薪明细表记载的税后工资金额进行认定，确认欠付申请人2023年8月工资9109.4元、9月工资7302.64元。

对于2023年11月工资。因第二被申请人提交的欠薪明细表记载当月未为申请人缴纳社会保险和住房公积金，但却记载扣税金额460.9元，此金额远超其他月份金额，该情形不合常理，第二被申请人也未能作出合理解释，本委对此不予认可。本委按照双方确认的欠薪明细表记载的当月应发金额进行认定，经核算，欠付申请人2023年11月1日至10日工资为2267.31元（计算公式：6100元-3988.46元+155.77元）。

综上所述，第二被申请人应支付申请人2022年11月、2023年8月、9月、11月1日至10日工资合计26021.11元（计算公式：7341.76元+9109.4元+7302.64元+2267.31元），扣减申请人已经领取的7000元，第二被申请人还应支付上述期间工资差额19021.11元（计算公式：26021.11元-7000元）。

## 二、关于解除劳动合同问题。

《中华人民共和国劳动法》第三条第二款规定，劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳

动纪律和职业道德；第二十五条第二项规定，劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（三）项规定，劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同。本案中，申请人作为一名在两被申请人及关联公司工作超过五年的资产管理员，理应熟练掌握包括车辆买卖后交付出场在内的一系列资产管理工作流程，庭审中其也确认由其负责安排停车场对涉案车辆挂箱进行交付，而无需他人审批；于此情形，却发生广州谦和公司错误提走4辆车辆挂箱的事件，按照常理判断，申请人对此负有不可推卸的责任。申请人抗辩其在该事件中并无过错，明显不符合事实，本委不予采纳。在本案尚无充分证据证实申请人存在与他人勾结谋取私利的情况下，应认定申请人已构成严重违反劳动纪律或严重失职，且必然给两被申请人造成较大的损害。同时，无论广州谦和公司是否已经补足错提车辆挂箱的差价并赔偿相关损失，申请人在工作中如此不负责任的工作态度和发生此类低级失误事件，不管是否造成严重后果，其本身就存在着巨大的风险隐患，申请人理应受到惩戒并承担相应的法律责任。

综上所述，通过对本案各证据与案件事实的关联程度、各证据之间的联系等方面进行综合审查判断，本委认定，第二被申请人与申请人解除劳动合同，属于合理行使用工管理自主权的行为，符合法律规定，并无不妥。申请人据此要求支付违法解除劳动合

同赔偿金的仲裁请求，理据不足，本委不予支持。

### 三、关于年休假问题。

《职工带薪年休假条例》第三条规定，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。本案中，申请人提交的社会保险个人参保证明记载申请人累计缴费70个月，可见按此记载其累计工作年限不满10年；按照上述法律规定，其2023年全年度年休假5天。但第二被申请人承认申请人2023年度年休假12天，高于上述认定天数，该情形构成自认，本委对此予以确认。因申请人工作至2023年11月10日被解除劳动合同，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，扣除已休的8天，经折算，申请人2023年度应休未休年休假2天（计算公式： $314 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 12 \text{ 天} - 8 \text{ 天}$ ，不足1天部分不予计算）。至于申请人主张离职前企业微信显示还剩余4天年休假，因其未离职时并未依法按照日历天数进行折算，即便该主张属实，该企业微信记录也不能证实其离职后经折算后的年休假天数，其主张不足以成立，本委不予采纳。

由上所述，申请人离职前月平均工资为8500元/月，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，经核算，第二被申请人应支付申请人2023年1月1日至2023年11月10日期间未休年休假工资报酬差额1563.22元（计算公式： $8500 \text{ 元} / \text{月} \div 21.75 \text{ 天} / \text{月} \times 2 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

#### 四、关于支付责任问题。

因第二被申请人属于第一被申请人下设的不具备独立法人资格的分支机构，亦不具有独立承担民事责任的能力，在第二被申请人经营管理的资产不足以偿付债务时，应由第一被申请人承担补充清偿责任。

#### 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第三条第二款、第二十五条第二项、《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（三）项、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第四十九条、《职工带薪年休假条例》第三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条、《广东省工资支付条例》第十四条之规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人2022年11月、2023年8月、9月、11月1日至10日期间的工资差额共19021.11元；

二、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人2023年1月1日至2023年11月10日期间未休年休假工资报酬差额1563.22元；

三、第一被申请人对上述两个裁决事项承担补充清偿责任；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。

仲 裁 员：杨 华 锋

二〇二四年四月十九日

书 记 员：徐 敏