

# 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〕7251号

申请人：黄宇，男，汉族，1988年3月23日出生，住址：  
广州市番禺区。

委托代理人：邓艳艳，女，广东金地律师事务所律师。

委托代理人：张奕君，男，广东金地律师事务所律师。

第一被申请人：北京轻网科技股份有限公司广州分公司，营  
业场所：广州市天河区。

负责人：翟飞龙。

第二被申请人：北京轻网科技股份有限公司，住所：北京市  
海淀区。

法定代表人：王燕丽。

两位被申请人共同委托代理人：赵崇鹤，男，广东环球经纬  
律师事务所律师

案由：劳动报酬、解除劳动合同、工作时间及休假。

申请人黄宇诉第一被申请人北京轻网科技股份有限公司广  
州分公司、第二被申请人北京轻网科技股份有限公司劳动争议一  
案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄宇及其委托代理人  
邓艳艳、两位被申请人共同委托代理人赵崇鹤到庭参加了庭审。

本案现已审理终结。

申请人明确仲裁请求为：一、第一被申请人支付 2023 年 10 月 21 日至 2023 年 11 月 20 日的工资差额 4855 元；二、第一被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金 259098 元；三、第一被申请人支付 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 23 日未休年休假工资差额 21848 元；四、第一被申请人支付 2021 年 3 月 15 日至 2021 年 12 月 31 日工作日、休息日及法定节假日加班费 158438 元；五、第一被申请人支付 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日工作日、休息日及法定节假日加班费 200466 元；六、第一被申请人支付 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 23 日工作日、休息日及法定节假日加班费 70893 元；七、第二被申请人对第一被申请人的上述支付义务承担连带清偿责任。

### 本案案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2021 年 3 月 15 日。

二、第一被申请人成立时间：2021 年 6 月 23 日。

三、签订劳动合同情况：申请人先后与第二被申请人、第一被申请人签订劳动合同，最后一次劳动合同期限为 2021 年 7 月 21 日至 2024 年 7 月 30 日。

四、工资发放主体：申请人 2021 年 3 月至 2021 年 7 月的工资由第二被申请人发放、2021 年 8 月起的工资由第一被申请人

发放。

五、最后工作日：2023年11月23日。

六、离职情况：两位被申请人出具《解除劳动关系通知》，称申请人在2023年10月1日至2023年11月17日期间多次无故考勤缺卡，且从未按销售制度提交工作日报，人力行政部于2023年11月17日以邮件方式发出考勤自证通知，但申请人至今未能提供足够的出勤证明，最终确认累计旷工4天，根据《考勤制度》第3条第3款规定“旷工累计3个工作日及以上者，公司有权对其做出包括解除劳动关系在内的处罚决定，并不给予经济补偿金”，因申请人行为构成严重违纪，被申请人通知申请人2023年11月23日解除劳动关系。

七、年休假情况：申请人2023年全年可享受5天年休假，申请人在2023年11月10日休年休假1天。

八、申请仲裁时间：2024年3月25日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于劳动关系主体及责任承担问题。申请人最后一份劳动合同与第一被申请人签订，期间工资由第一被申请人发放，同时接受第一被申请人的用工管理，故应由第一被申请人对申请人承担用人单位责任。申请人主张第二被申请人存在混同用工，但证据不足，本委不予采纳。另外，由于第一被申请人属于第二被申请人下设的不具备独立法人资格的分支机构，不具有独立承担

民事责任的能力，故第二被申请人应承担补充清偿责任。

二、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。本委认为，《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）》第四十四条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。第一被申请人是以申请人旷工为由解除劳动关系，其应对解除行为的合法性承担举证责任。首先，第一被申请人在2023年11月17日的邮件中称申请人在2023年10月1日至11月17日期间考勤打卡出现缺卡，缺卡时间为2023年10月23日、10月24日、10月26日、10月31日、11月1日、11月6日、11月7日、11月8日共8天，要求申请人在2023年11月10日前提供对应日期的工作证明，若不能提供工作相关证明将被认定为旷工。此后，申请人向第一被申请人提交了八天未旷工的证明材料，但第一被申请人未予回复申请人相关核实情况、也未要求申请人补足证明材料，故可视为第一被申请人已认可申请人提交的证明材料，对2023年10月23日等8天的缺卡时间不认定为旷工。其次，第一被申请人庭审中称其提供的打卡记录显示申请人在2023年10月至11月期间仅有一天是在公司办公地址打卡，其他所有打卡地点均不是公司办公地址、也不是客户办公地址，此可证明申请人多次存在虚假打卡、缺卡和旷工的情况。但该打卡记录是第一被申请人单方制作，其上没有申请

人的签名确认，申请人庭审时也不确认该证据的真实性，该证据难以客观证明申请人的真实出勤情况。此外，第一被申请人在2023年11月17日的邮件中仅称申请人在2023年10月23日、10月24日、10月26日、10月31日、11月1日、11月6日、11月7日、11月8日该8天存在缺卡，并未提及其他时间存在缺卡，第一被申请人庭审中主张申请人其他时间也存在缺卡但又未要求申请人提供自证材料，与其自身的企业管理习惯不符。因此，本委对第一被申请人主张的申请人在2023年10月至11月存在旷工不予采信。第一被申请人的举证难以证明解除行为的合法性，应承担举证不能的不利后果，本委认定第一被申请人违法解除劳动关系。第一被申请人作为用人单位未提供工资条证明申请人的工资情况，故本委采纳申请人的收入纳税明细作为计算申请人离职前平均工资的计算依据。申请人2022年11月至2023年10月各月工资收入分别为：46522.44元、45984.57元、44344.46元、48798.02元、50959.69元、44586.82元、44148.82元、44773.17元、44026.74元、42538.37元、30569.14元、30947.95元，平均工资为43183.35元/月[计算公式： $(46522.44\text{元} + 45984.57\text{元} + 44344.46\text{元} + 48798.02\text{元} + 50959.69\text{元} + 44586.82\text{元} + 44148.82\text{元} + 44773.17\text{元} + 44026.74\text{元} + 42538.37\text{元} + 30569.14\text{元} + 30947.95\text{元}) \div 12\text{个月}$ ]，申请人的平均工资高于2022年广州市城镇非私营单位在岗职工平均工资12694元/

月的三倍即 38082 元/月，故应采用 38082 元/月作为基数予以计算违法解除劳动关系赔偿金。申请人在第二被申请人的工作年限合并计算至第一被申请人处的工作年限，因此申请人计算违法解除劳动关系赔偿金的工作年限为 2 年 8 个月余，故第一被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 228492 元（计算公式： $38082 \text{ 元/月} \times 3 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}$ ），第二被申请人承担补充清偿责任。

三、关于工资差额问题。本委认为，根据上述裁定，申请人 2023 年 10 月至 2023 年 11 月期间未存在旷工 4 天的事实，故第一被申请人应按全勤标准支付申请人 2023 年 10 月 21 日至 2023 年 11 月 20 日的工资。参照申请人 2023 年 10 月的考勤工资 26400 元，申请人 2023 年 10 月 21 日至 2023 年 11 月 20 日的工资差额 4855.17 元（计算公式： $26400 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天/月} \times 4 \text{ 天}$ ），申请人要求支付工资差额 4855 元属于其对自己权利的合法处分，本委予以照准，故第一被申请人应支付申请人工资差额 4855 元，第二被申请人承担补充清偿责任。

四、关于未休年休假工资问题。本委认为，申请人在 2024 年 3 月 25 日就本案请求申请仲裁，故其要求第一被申请人支付 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日未休年休假工资差额的仲裁请求已超过一年仲裁时效，本委不予支持。第一被申请人虽主张在 2023 年春节已安排申请人休 2022 年 4 月至 2023 年 3 月期间的年休假，但其仅提供春节放假通知，不能证明已安排申请人

休上述期间年休假，故本委对第一被申请人的主张不予采信。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定进行折算，申请人2023年1月1日至2023年11月23日期间可享受年休假4天（计算公式： $327 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足一整天的部分不计算年休假），另第一被申请人除在2023年11月10日安排申请人休年休假1天以外，未安排申请人休其余年休假、也未支付未休年休假工资，第一被申请人应支付申请人其余未休年休假3天（4天-1天）的工资。申请人主张按26400元/月标准计算未休年休假工资符合法律规定，本委予以采纳。第一被申请人已支付正常工作时间工资，故第一被申请人应支付申请人2023年1月1日至2023年11月23日未休年休假工资差额7282.76元（计算公式： $26400 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} \times 200\%$ ），第二被申请人承担补充清偿责任。

五、关于加班费问题。本委认为，申请人与第一被申请人签订的劳动合同合法有效，对双方均具有约束力。劳动合同第6.2条约定：“甲方（第一被申请人）安排乙方（申请人）加班的，乙方（申请人）应当填写加班申请表”，由此可见，申请人如被安排加班，应先向第一被申请人提交加班申请。申请人主张其2021年3月15日至2023年11月23日期间工作日、休息日、法定节假日存在加班，但其未提供证据证明已向第一被申请人提交了加班申请，其应承担举证不能的不利后果，本委对其主张的

加班事实不予采信。申请人要求第一被申请人支付工作日、休息日、法定节假日的加班费请求，缺乏事实及法律依据，本委均不予支持。

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，参照《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）》第四十四条的规定，仲裁裁决如下：

一、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关系赔偿金 228492 元，第二被申请人承担补充清偿责任；

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 2023 年 10 月 21 日至 2023 年 11 月 20 日的工资差额 4855 元，第二被申请人承担补充清偿责任；

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 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 23 日未休年休假工资差额 7282.76 元，第二被申请人承担补充清偿责任；

四、驳回申请人其他仲裁请求。

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：卢 若 鸾

二〇二四年六月十四日

书 记 员：华 俊 杰