

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〕8621 号

申请人：王金贤，男，汉族，2000 年 2 月 14 日出生，住址：广东省惠来县。

第一被申请人：北京天下秀广告有限公司广州分公司，营业场所：广州市天河区。

负责人：李檬。

第二被申请人：北京天下秀广告有限公司，住所：北京市朝阳区。

法定代表人：李檬。

两位被申请人共同委托代理人：郑希，女，系第二被申请人员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、工作时间及休假。

申请人王金贤诉第一被申请人北京天下秀广告有限公司广州分公司、第二被申请人北京天下秀广告有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人王金贤、第一、第二被申请人共同委托代理人郑希参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、两被申请人共同支付违法解除劳动合同关系经济赔偿金 24000 元；二、两被申请人共同支付 2024 年 1

月 1 日至 2024 年 4 月 11 日未休年休假工资 8275.86 元；三、两被申请人共同支付 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 4 月 11 日期间的工资 4965.72 元。

本案相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：申请人于 2023 年 9 月 13 日入职第一被申请人。

二、工作岗位：直播运营。

三、劳动合同：申请人与第一被申请人有签订劳动合同。

四、工资标准及支付情况：申请人每月工资为固定 12000 元，由第一被申请人于每月 10 日以银行转账形式发放申请人上月工资，有工资明细，不需要签收工资。第一被申请人已支付申请人工资至 2024 年 4 月，其中 4 月已支付工资 771.16 元。

五、工作时间：申请人每周工作 5 天，每天工作 7 小时。

六、解除劳动合同情况：申请人于 2024 年 4 月 11 日离职，系第一被申请人提出解除，解除原因为申请人于 2024 年 4 月 1 日至 3 日期间存在旷工，属于严重违反公司规章制度。两被申请人均未催告过申请人返岗。

七、社会保险：第一被申请人有为申请人缴纳社会保险。

八、解除劳动关系前月平均工资：11047.62 元/月。

九、2024 年年休假情况：申请人未休过 2024 年度年休假。

十、其他情况：申请人如未正常打卡，可后续申请补卡。

十一、申请仲裁日期：2024 年 4 月 18 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于支付主体问题。

本委认为，申请人入职第一被申请人，与第一被申请人存在劳动关系，其要求第一被申请人承担支付责任并无不妥。而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，亦不具有独立承担民事责任的能力，在第一被申请人经营管理的资产不足以偿付债务时，应由第二被申请人承担补充清偿责任。针对本案仲裁请求事项，第一被申请人需承担支付义务的，由第二被申请人承担补充清偿责任；第一被申请人无需承担责任的，第二被申请人亦无需承担责任。

二、关于解除劳动关系问题。

本委认为，第一被申请人主张申请人 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 4 月 3 日期间存在旷工情况，并提供考勤记录以证明旷工情况。但根据双方庭审陈述可见，申请人日常工作中可能存在未打卡的情况，也可以进行事后补卡，仅通过打卡考勤情况主张申请人存在旷工依据不足。此外，如果申请人的旷工情况属实，第一被申请人作为用人单位，在发现申请人旷工的情况下，从未催告申请人返岗工作，也未提供有效证据证明曾与申请人核实出勤情况，仅于 2024 年 4 月 10 日、11 日连续向申请人发出违纪通知书、解除劳动合同通知书、解除劳动合同证明，显然不符合用工常理。因此，第一被申请人主张申请人存在旷工事实依据不足，本委不

予采信。第一被申请人属于违法解除劳动关系，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条规定，第一被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 22095.24 元（计算公式： $11047.62 \text{ 元/月} \times 1 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍}$ ）。

三、关于 2024 年 4 月工资问题。

本委认为，根据第二被申请人提交的考勤记录显示，申请人于 2024 年 4 月 7 日至 2024 年 4 月 11 日均有出勤，结合前文认定，第一被申请人主张申请人 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 4 月 3 日旷工不能成立，故本委对申请人的主张予以采信，即 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 4 月 3 日期间申请人正常出勤，因此申请人 2024 年 4 月共出勤 8 天，第一被申请人应支付申请人 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 4 月 11 日期间的工资差额 3642.63 元（计算公式： $12000 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \times 8 \text{ 天} - 771.16 \text{ 元}$ ）。

四、关于未休年休假问题。

本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第二条规定，职工连续工作 1 年以上的，享受带薪年休假。申请人于 2023 年 9 月 13 日入职第一被申请人，应自 2024 年 9 月 13 日起符合享受年休假的条件。申请人亦未提供有效证据证明其入职第一被申请人前的工作情况，应承担举证不能的不利后果。因此申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 4 月 11 日期间不符合享受年休假的条件，申请人要求第一被申请人支付上述期间未休年休假工资差额的仲裁请求于法无据，本委不予支持。

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》第四十八条、第八十七条、《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》第二条的规定，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 22095.24 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 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 4 月 11 日期间的工资差额 3642.63 元，第二被申请人承担补充清偿责任；

三、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。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员： 欧 阳 若 然

二〇二四年六月六日

书 记 员： 江 婉 雯