

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〕3854 号

申请人：陈开林，男，汉族，1976 年 4 月 23 日出生，住址：贵州省大方县。

委托代理人：张学军，男，广东瑞轩律师事务所律师。

第一被申请人：中保华卫集团有限公司，住所：广州市花都区。

法定代表人：余飞。

第二被申请人：中保华卫（广州）运营管理有限公司，住所：广州市越秀区。

法定代表人：姬传彬。

两被申请人共同委托代理人：万磊，男，中保华卫集团有限公司第二分公司的员工。

案由：解除劳动合同、休假、其他。

申请人陈开林诉第一被申请人中保华卫集团有限公司、第二被申请人中保华卫（广州）运营管理有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈开林、申请人委托代理人张学军、两被申请人共同委托代理人万磊参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 4600 元；二、被申请人支付申请人未休年休假工资 3000 元（当庭明确该项仲裁请求为被申请人支付申请人 2022 年 12 月 30 日至 2024 年 3 月 6 日期间未休年休假工资 3000 元），待岗 15 天工资 3000 元（当庭明确该项仲裁请求为 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 15 日期间的待岗 15 天工资 3000 元），未缴纳社会保险和住房公积金导致损失，需赔偿 19510 元。当庭明确以上请求由第一被申请人支付，第二被申请人承担连带责任。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职日期：2022 年 12 月 30 日。

二、工作岗位：保安。

三、工作地点：被安排至东风西路长沙银行工作。

四、劳动合同签订情况：申请人与第二被申请人有签订期限为 2022 年 12 月 30 日至 2024 年 12 月 29 日的劳动合同。第二被申请人为第一被申请人的子公司。

五、工资标准及发放情况：月工资为 4600 元/月。第二被申请人每月 28 日左右通过银行转账方式向申请人发放上月工资。第二被申请人支付申请人工资至 2023 年 12 月 1 日。

六、工作时间：每周 5 天。

七、社会保险缴纳情况：未缴纳。

八、最后工作日：2023年12月1日。

九、休年休假情况：在职期间申请人未休过年休假。未休年休假工资计算基数为4600元/月。

十、申请仲裁日期：2023年12月28日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于劳动关系问题。本案中，申请人与第二被申请人签订劳动合同，并由第二被申请人向其发放工资，双方之间存在劳动关系，应由第二被申请人承担本案仲裁请求的支付责任。而申请人主张与第一被申请人存在劳动关系，与事实不符，本委不予确认。故申请人要求第一被申请人对本案仲裁请求承担支付责任，于法无据，本委不予支持。

二、关于解除劳动合同问题。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。申请人主张其于2023年12月14日当面及通过邮寄方式向第一被申请人提出解除劳动关系，但其不清楚第一被申请人是否收到其发出的被迫解除劳动关系通知书，且申请人亦未提供证据证明其有当面向第一被申请人作出解除劳动合同的意思表示，两被申请人对此不予确认，申请人应承担举证不能的不利后果。另外，申请人应向劳动关系的相对方即第二被申请人作出解除劳动关系的意思表示，而其向第一被申请人作出，属于提出解除劳动关系的对象错误。故申请人要求第二被申

请人支付解除劳动关系经济补偿金的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

三、关于待岗工资问题。庭审中，申请人明确待岗期间为2023年12月3日至2023年12月14日。经庭审查明事实可知，申请人因没有保安员证不能继续待在原岗位上班，第二被申请人确认2023年12月3日通知申请人待岗，其主张通知申请人最后待岗至2023年12月11日。申请人确认2023年12月11日第二被申请人通知其到新的工作地点上班，其以单位未告知具体工作地点及薪酬待遇偏低为由拒绝到新岗位上班，而第二被申请人于2023年12月12日仍继续与申请人沟通到新单位上班事宜，说明调岗事宜尚未落实，故本委对第二被申请人主张安排申请人待岗至2023年12月11日不予采纳，依法采信申请人的主张，认定其待岗至2023年12月14日。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条的规定，按双方确认的工资标准4600元/月，第二被申请人应向申请人支付2023年12月3日至2023年12月14日期间的待岗工资1903.45元(计算公式:4600元/月÷21.75天/月×9天)。

四、关于未休年休假工资问题。申请人主张其应休年休假为5天/年，并提供社保缴费证明、离职证明作为证据，第二被申请人虽对此不予确认，但其未能提供相反证据予以反驳，本委对该两份证据的真实性予以采纳，认定申请人在入职第二被申请人

前已连续工作满 12 个月。根据《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》第三条的规定，申请人主张其应休年休假为 5 天/年符合法律规定，本委予以采纳。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条的规定，申请人 2022 年 12 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日新入职第二被申请人的当年度年休假经折算后不足一整天，不享受年休假。按上述认定，申请人待岗至 2023 年 12 月 14 日，此与申请人主张解除劳动关系时间相一致，申请人之后未再上班，本委认定双方之间的劳动关系实际于 2023 年 12 月 14 日解除。申请人要求第二被申请人支付 2023 年 12 月 14 日之后未休年休假工资的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 14 日期间应休未休年休假经折算后为 4 天[计算公式： $348 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$]，故第二被申请人应支付申请人上述期间未休年休假工资差额 1691.95 元（计算公式： $4600 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \times 4 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

五、关于未缴纳社保和公积金损失问题。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条的规定，公积金争议不属于劳动仲裁受案范围，本委依法不予调处。申请人以第二被申请人未缴纳社会保险导致其看病不能报销为由而要求支付因此产生的损失，但申请人未提供相关证据予以证明实际损失情况，根据《中

华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，其应承担举证不能的不利后果。故申请人要求第二被申请人支付未缴纳社保导致损失的仲裁请求，缺乏事实依据，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》第三十条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条、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》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条之规定，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 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 14 日期间的待岗工资 1903.45 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 12 月 14 日期间未休年休假工资差额 1691.95 元；

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。

仲 裁 员：叶 水 芳

二〇二四年三月十九日

书 记 员：胡 培 培