

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〕3130号

申请人：姜宏伟，男，汉族，1979年12月29日出生，住址：湖南省邵东县。

委托代理人：王跃，男，广东凯成律师事务所律师。

委托代理人：单结玉，女，广东凯成律师事务所实习人员。

第一被申请人：天津兴盛泰人力资源服务有限公司广州分公司，营业场所：广州市天河区。

负责人：张国全。

第二被申请人：天津兴盛泰人力资源服务有限公司，住所：天津市武清区。

法定代表人：聂国强。

两被申请人共同委托代理人：梁显军，男，广东广信君达律师事务所律师。

两被申请人共同委托代理人：罗家裕，女，广东广信君达律师事务所律师。

案由：劳动报酬、确认劳动关系、解除劳动合同、工作时间及休假、其他。

申请人姜宏伟诉第一被申请人天津兴盛泰人力资源服务有

限公司广州分公司、第二被申请人天津兴盛泰人力资源服务有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人委托代理人王跃、单结玉、两被申请人共同委托代理人梁显军参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与第一被申请人 2022 年 12 月 4 日至 2023 年 11 月 3 日期间存在劳动关系；二、第一被申请人支付 2022 年 12 月 4 日至 2023 年 11 月 3 日拖欠的工资 11259.91 元；三、第一被申请人为申请人补缴 2022 年 12 月 4 日至 2023 年 11 月 3 日期间公积金 5092.5 元；四、第一被申请人支付 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 3 日期间未休年休假工资 3941.33 元；五、第一被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金 21431.01 元；六、第二被申请人对上述仲裁请求承担连带责任。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2022年12月4日入职第一被申请人。

二、工作岗位：账务仓管组长。

三、劳动合同签订情况：申请人与第一被申请人签订有书面劳动合同。

四、工资情况：第一被申请人支付申请人工资提供有工资条。

五、社会保险缴纳情况：第一被申请人为申请人缴纳有社会保险。

六、申请劳动仲裁日期：2023年12月6日。

七、劳动关系情况：申请人与第一被申请人确认双方劳动关系于2023年11月3日解除。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于2022年12月4日至2023年11月3日期间劳动关系问题。本案中，申请人与第一被申请人均确认申请人入职日期为2022年12月4日和解除劳动关系日期为2023年11月3日，结合双方签订的《劳动合同》、《社会保险申报缴款个人明细》等证据，本委确认申请人与第一被申请人2022年12月4日至2023年11月3日期间存在劳动关系。

二、关于2022年12月4日至2023年11月3日期间工资问题。本案中，通过对比第一被申请人提供的《工资条》（其中载明的个税金额，如2023年2月332.99元）和申请人提供的经第一被申请人确认的证据《个税完税证明及个税截图》（其中载明已申报税款，如2023年2月162.9元）所载内容，可知第一被申请人提供的《工资条》所载的代扣代缴个税金额与实际申报的金额存在较大差距，故第一被申请人主张其已足额支付申请人上述期间工资，本委不予认可。鉴于第一被申请人未提供能如实反映申请人真实情况的工资清单，根据《广东省工资支付条例》第四十八条关于因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任的规定，第一被申请人对此应承担举证不能的不利后果，结合第一被申请人提供的经申请人确认的证据《社保缴纳情况明细》（其中载明2023年11月社会保险个人部分540.8元）所载内容，经核算，第一被

申请人应支付申请人 2022 年 12 月 4 日至 2023 年 11 月 3 日期间工资差额为 10719.11 元（计算公式：11259.91 元-540.8 元）。

三、关于补缴 2022 年 12 月 4 日至 2023 年 11 月 3 日期间公积金问题。该事项不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议事项范围，本委对此不予受理。

四、关于 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 3 日期间未休年休假工资问题。本案中，因申请人未提供劳动合同等证据以证实其在其他单位的连续工作年限，故本委以其入职第一被申请人之日起核算其工作年限。申请人 2022 年 12 月 4 日入职第一被申请人，2023 年 11 月 3 日双方解除劳动合同，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》第十一条、第十二条规定，按照申请人工作年限计算，申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 3 日期间因工作未满 1 年不享受年休假，申请人上述请求缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

五、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。本案中，申请人虽主张第一被申请人无故违法解除劳动关系，第一被申请人应支付违法解除劳动关系赔偿金；但其未提供解除劳动关系通知书等证据以证实第一被申请人曾作出解除劳动关系的意思表示，上述主张缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。第一被申请人虽主张双方系协商解除劳动关系，但其未提供解除劳动关系协议书等证据以证实双方曾就解除劳动关系达成一致，该主张缺乏事实依据，本委不予认可。综上所述，鉴于申请人与第一被申请人实际

已解除劳动关系并双方均未提供充分证据证实各自主张，本委视为由第一被申请人提出当事人协商一致于2023年11月3日解除劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，第一被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条规定，申请人工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。因被申请人未提供能如实反映申请人实际工资情况的工资清单，故本委采信申请人主张其解除劳动关系前实际工作月数平均应发工资为10715.5元/月。结合申请人的工作年限（2022年12月4日至2023年11月3日）计算，第一被申请人应向支付申请人解除劳动关系经济补偿金为10715.5元（计算公式： $10715.5 \text{ 元/月} \times 1 \text{ 个月}$ ）。

六、关于连带责任问题。因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，本委确认第二被申请人就上述款项承担补充清偿责任。

裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第五十条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条、《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，第一被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿金 10715.5 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 2022 年 12 月 4 日至 2023 年 11 月 3 日期间工资差额为 10719.11 元，第二被申请人承担补充清偿责任；

三、确认申请人与第一被申请人 2022 年 12 月 4 日至 2023 年 11 月 3 日期间存在劳动关系；

四、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。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：罗 崇

二〇二四年三月六日

书 记 员：胡 培 培