

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〕3116 号

申请人：傅姣莲，女，汉族，1975 年 4 月 5 日出生，住址：广州市天河区。

委托代理人：李锦格，女，广东护衡律师事务所律师。

委托代理人：邝世宝，男，广东护衡律师事务所实习人员。

第一被申请人：禾田投资集团有限公司，住所：广州市天河区。

法定代表人：陈乐田。

委托代理人：林晓丹，女，该单位员工。

委托代理人：李超鹏，男，广东雄宇律师事务所律师。

第二被申请人：广州市恒金实业发展有限公司，住所：广州市天河区。

法定代表人：陈乐田。

委托代理人：李超鹏，男，广东雄宇律师事务所律师。

案由：解除、终止劳动合同等。

申请人傅姣莲诉第一被申请人禾田投资集团有限公司、第二被申请人广州市恒金实业发展有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人傅姣莲、申请人委托代理人李锦格、

第一被申请人委托代理人林晓丹、两被申请人共同委托代理人李超鹏参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、要求第一被申请人支付 2023 年未休年假的工资 4579 元（当庭明确仲裁请求为：要求第一被申请人支付 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 10 月 7 日期间未休年休假工资 4579 元）；二、要求第一被申请人支付因缺少离职证明而无法入职新公司仲裁期间和诉讼期间的工资损失、社保损失、公积金损失合计 136000 元（当庭明确仲裁请求为：要求第一被申请人支付 2023 年 10 月 8 日至 2024 年 1 月 2 日因缺少离职证明而无法入职新公司仲裁期间和诉讼期间的工资损失 96000 元、社保损失及公积金损失共 40000 元，无法细分，合计 136000 元）；三、要求第一被申请人支付欠付的 2020 年的 1/2 双薪，2021 年、2022 年和 2023 年 1-10 月年终双薪共计 82703 元（当庭明确仲裁请求为：要求第一被申请人支付欠付的 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日的 1/2 双薪 12153 元、2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间双薪 24900 元、2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间双薪 24900 元和 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 10 月 7 日期间双薪 20750 元，年终双薪共计 82703 元）；四、要求第一被申请人支付拖欠的 2020 年、2021 年、2022 年年终奖红包 90000 元（当庭撤回该项仲裁请求）；五、要求第一被申请人支付拖欠的 2020 年至 2022 年体检费 3000 元；六、要求第一被申请人 2020

年至 2021 年旅游费 15000 元（当庭撤回该项仲裁请求）；七、要求第一被申请人支付 2021 年直系亲属长辈去世慰问金 500 元（当庭撤回该项仲裁请求）；八、要求第一被申请人 2012 年度双薪漏发的工资 8969 元（当庭撤回该项仲裁请求）；九、要求第一被申请人补缴申请人于 2000 年 3 月至 2023 年 9 月期间应缴未缴或未足额缴纳社保 601244 元、公积金 75155 元（当庭撤回该项仲裁请求）；十、要求第一被申请人承担申请人支出的律师费 12500 元、保全诉讼费 4864 元、财产保全保险费 869 元（当庭撤回该项仲裁请求）；十一、要求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

申、被双方无争议事项及本委查明情况：

一、前案情况：申、被双方对穗劳人仲案〔2023〕17355 号的庭审笔录的基本事实陈述部分、穗劳人仲案〔2023〕17355 号的裁决书中无争议及本委查明情况部分均没有意见。

二、离职证明情况：第一被申请人于 2023 年 11 月 22 日邮寄离职证明给申请人，收件地址是申请人的身份证地址，申请人未签收，该离职证明与申请人 2023 年 11 月 23 日在微信收到的 PDF 格式离职证明版本一致。

三、申请仲裁时间：2024 年 1 月 2 日。

申、被双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于撤回仲裁请求问题。申请人当庭申请撤回第四、六、七、八、九、十项仲裁请求，符合《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条规定，本委予以照准。

二、关于未休年休假的工资问题。申请人主张，其2023年全年应休15天，2023年1月1日至2023年10月7日应休12天，不记得已经休了多少天。第一被申请人主张，申请人证据不足以证实申请人在2023年存在未休年休假，两被申请人庭审中亦不清楚申请人的休假情况，亦未提供证据证明申请人2023年的休假情况。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，两被申请人应承担举证不能的不利后果。故本委采纳申请人证据年假申请单中记载的未休年休假天数为1.86天的主张，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条规定，折算后不足1整天的部分不享受年休假，本委认定申请人2023年1月1日至2023年10月7日未休年休假天数为1天。根据双方穗劳人仲案〔2023〕17355号案件中关于工资的陈述及本案陈述和提交的证据，申请人在本案仲裁申请中以24900元为基数计算未休带薪年假工资，并无不妥。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，第一被申请人应支付申请人2023年1月1日至2023年10月7日期间未休带薪年假工资差额2289.66元（计算公式：24900元/月÷21.75天/月×1天×200%）。

三、关于要求第一被申请人支付 2023 年 10 月 8 日至 2024 年 1 月 2 日因缺少离职证明而无法入职新公司仲裁期间和诉讼期间的工资损失 96000 元、社保损失及公积金损失共 40000 元问题。申请人主张因第一被申请人未出具离职证明，导致无法入职新公司产生上述损失。为此，申请人提交广州强昇公司入职通知书、不予录用通知书、钉钉聊天记录为证。两被申请人不确认上述证据的真实性、合法性、关联性，并主张第一被申请人于 2023 年 11 月 2 日有通知申请人办理离职手续并领取离职证明，但是申请人认为离职证明中的离职原因不合适拒收了，之后于 2023 年 11 月 22 日申请人来第一被申请人处来领取离职证明，但是申请人因离职原因不符合申请人理想状态拒收了，第一被申请人销毁了该份离职证明。第一被申请人 2023 年 11 月 23 日通过 EMS 邮寄离职证明给申请人，但因为地址不正确又退件了，2023 年 11 月 23 日通过微信的方式给申请人发送了 PDF 格式的离职证明。申请人确认收到第一被申请人 2023 年 11 月 23 日通过微信的方式发送的 PDF 格式的离职证明，没有收到邮寄的离职证明。申请人多次到第一被申请人处办理离职证明，2023 年 11 月 2 日之后第一被申请人才通知申请人回第一被申请人处交接完毕，才出具离职证明，但没有说明如何交接完毕。申请人于 2023 年 11 月 22 日去第一被申请人处领取离职证明但是因离职原因过于简单，只有双方解除劳动关系的日期而拒收了，直至 2023 年 11 月 22

日，第一被申请人说可以提供离职证明却只能邮寄，但是一直没有把模板发给申请人，直至2023年11月23日才给申请人发送离职证明。本委认为，申请人于2023年10月8日向第一被申请人发出解除劳动关系通知，解除双方劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第一款的规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。本案中，第一被申请人未主动在发出解除劳动合同通知书的合理期限内向申请人开具离职证明，亦未在申请人2023年10月12日明确提出开具离职证明要求时及时解决。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十九条规定，用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。第一被申请人邮寄的离职证明退回时间及申请人微信收到离职证明的时间均为2023年11月23日，申请人再就业已不受影响，故申请人要求被申请人支付2023年11月24日至2024年1月2日期间的工资损失，事实依据不足，本委不予支持。申请人要求第一被申请人支付2023年10月8日至2024年1月2日期间的社保损失及公积金损失，缺乏事实及法律依据，本委不予支持。本委综合申请人离职时间，第一被申请人迟延开具时间、申请人入职后的工资标准等，核算第一被申请人应支付申请人2023年10月8日至

2023 年 11 月 23 日期间未开具离职证明的损失 43770.11 元（计算公式： $28000 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天} \times 34 \text{ 天}$ ）。

四、关于双薪问题。申请人主张入职时有口头约定，没有书面约定，自入职将近二十四年期间每年均有发放，且发放标准为当年第十二个月工资，在银行流水及税务系统显示为工资。第一被申请人主张 2020 年之后因疫情原因公司效益低下，公司员工均没有发放年终双薪，申请人所述年终双薪是固定发放是不成立的。根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条的规定，双薪的性质是属于一种激励机制，用人单位根据其经营状况决定是否发放双薪以及如何发放双薪，是企业的经营自主权的合理范围，应当予尊重。申请人与第一被申请人无书面约定应当发放申请人的双薪，也无其他证据可以证明要发放申请人双薪。因此申请人关于第一被申请人支付双薪的仲裁请求，证据不足，本委不予支持。

五、关于体检费问题。根据申请人提交的证据福利管理制度第三条中的禾田福利规定，“在公司经营状态与效益良好的前提下，提供给员工的保障性利益和服务，包括节日津贴、工作餐、生日/节日祝贺、体检、旅游、培训、慰问金等弹性福利”。可见申请人主张的体检费属于弹性福利，第一被申请人根据经营状态与效益决定不予发放，并无不妥。申请人要求第一被申请人支付体检费 3000 元的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

六、关于第二被申请人的责任问题。本案中，申请人与第二

被申请人签订的劳动合同于 2008 年 12 月 31 日期满终止，第二被申请人并未对申请人进行用工管理，故申请人要求第二被申请人对本案仲裁请求承担连带责任，缺乏事实及法律依据，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法》第四十七条、《中华人民共和国劳动合同法》第五十条、第八十九条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第五十条、《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条、第十一条、《劳动争议仲裁办案规则》第三十五条之规定，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 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 10 月 7 日期间未休带薪年休假工资差额 2289.66 元；

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 8 日至 2023 年 11 月 23 日期间未开具离职证明的损失 43770.11 元；

三、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，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：高会广

二〇二四年三月十五日

书记员：侯君杰