

# 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〕4698 号

申请人：汤嘉惠，女，汉族，1992 年 3 月 7 日出生，住址：广州市花都区。

委托代理人：刘小华，女，广东舜华律师事务所律师。

第一被申请人：海银财富管理有限公司，住所：上海市奉贤区。

法定代表人：巩巧丽。

第二被申请人：海银家族办公室咨询（山东）有限公司，住所：山东省济南市。

法定代表人：许庆。

两被申请人共同委托代理人：康德能，男，第一被申请人员工。

案由：劳动报酬、工作时间及休假、解除劳动合同、其他。

申请人汤嘉惠诉第一被申请人海银财富管理有限公司、第二被申请人海银家族办公室咨询（山东）有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人汤嘉惠及其委托代理人刘小华、第一被申请人及第二被申请人共同委托代理人康德能参加了庭审。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2023年12月1日至2024年1月26日的工资13220元；二、两被申请人共同支付2023年11月16日至2023年11月18日差旅费1433.03元（包含住宿费1082.94元、高铁费103.5元、差旅补贴82元、打车费164.59元）、2023年12月11日至2023年12月14日差旅费1838.72元（包含住宿费1425元、打车费375.22元、差旅补贴38.5元）；三、两被申请人共同支付2023年度未休年休假工资6056.03元；四、两被申请人共同支付违法解除劳动关系赔偿金56200元。

### 相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职及签订劳动合同情况：申请人于2020年5月25日入职第一被申请人原花都豪利分公司并签订劳动合同，2023年5月25日申请人与第一被申请人原花都豪利分公司续签劳动合同；申请人于2023年8月1日入职第二被申请人原花都豪利分公司并签订劳动合同。

二、第一被申请人原花都豪利分公司情况：2023年9月8日注销。

三、第二被申请人原花都豪利分公司情况：2024年1月29日注销。

四、工作岗位：入职时为综合主管，2020年11月起为市场主管。

五、工作时间：每天工作8小时，每周工作5天。

六、考勤方式：喔趣手机软件定位打卡考勤。

七、工资标准：底薪6000元/月+餐补20元/天+司龄补贴300元/月。

八、工资支付情况：通过银行转账方式支付，2023年8月前的工资由第一被申请人支付，2023年8月起工资由第二被申请人原花都豪利分公司支付；工资支付至2023年11月30日。

九、最后工作日：2024年1月26日。

十、报销款情况：申请人在第二被申请人原花都豪利分公司处任职时产生报销费用，具体为2023年11月16日至2023年11月18日期间差旅费1433.03元（包含该期间住宿费1082.94元、高铁费103.5元、差旅补贴82元、打车费164.59元）、2023年12月11日至2023年12月14日期间差旅费1838.72元（包含该期间住宿费1425元、打车费375.22元、差旅补贴38.5元），上述差旅费已审核确定但尚未向申请人支付报销款。

十一、年休假情况：申请人2024年1月在系统查询年休假情况，系统显示“年假基数5天/年”、“剩余：6.25天（含去年5天）”。

十二、劳动关系转移通知书情况：内容载明，“根据公司业务的调整 and 经营发展的需要，您的劳动关系于2023/08/01起转移到海银家族办公室咨询（山东）有限公司花都豪利分公司。您在原海银财富管理有限公司花都豪利分公司的工龄将合并计算为海银家族办公室咨询（山东）有限公司花都豪利分公司的工龄”，申请人在该通知书下方签字栏处签名。

十三、申请人于2024年1月31日向本委提出仲裁申请，经征得其本人同意，立案前先行调解，经调解未达成协议，本委于2024年2月19日立案受理。

双方有争议的事项及本委认定的情况：

一、关于责任承担的问题。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。首先，本案中，申请人先与第一被申请人原花都豪利分公司建立劳动关系，后于2023年8月1日劳动关系转至第二被申请人原花都豪利分公司，并由第二被申请人原花都豪利分公司承接申请人在第一被申请人原花都豪利分公司处的工龄，第一被申请人原花都豪利分公司于2023年9月8日注销，第二被申请人原花都豪利分公司于2024年1月29日注销。本委认为，第一被申请人原花都豪利分公司、第二被申请人原花都豪利分公司分别属于第一被申请人、第二被申请人下设不具备独立法人资格的分支机构，在两家分公司注销后，申请人与两位被申请人原花都豪利分公司分别存在劳动关系期间所产生的责任问题，应分别由第一被申请人、第二被申请人承担。另外，申请人虽主张因第一被申请人为第二被申请人的唯一股东，其在职期间存在为第一被申请人提供劳动，且第一被申请人、第二被申请人存在混同用工情况，故其要求两位被申请人对其全部仲裁请求承担共同支付责任。但申请人未入职过第一被申请人或第二被申请人处，所提交证据亦不足以证明存在混同用工的情况，两位被申请人对申请人主张亦不予

认可，故申请人应承担举证不能的不利后果，对申请人主张本委不予采信。

二、关于离职前月均工资金额的问题。庭审中，申请人主张应将其2022年度年终奖4800元纳入离职前12个月平均工资标准的计算，但申请人该主张两位被申请人不予认可，亦缺乏法律依据，故本委依法不予支持。另，申请人及第一被申请人、第二被申请人均确认，申请人应发工资金额平均数为6630元/月，本委予以认可。本委认定，申请人离职前月均工资标准为6630元/月。

三、关于劳动关系解除的问题。本案中，第二被申请人原花都豪利分公司已于2024年1月29日注销，第二被申请人原花都豪利分公司于2024年1月26日向申请人发出解除通知书，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第一款第五项的规定，本委认定申请人与第二被申请人原花都豪利分公司的劳动合同于2024年1月26日终止。故申请人主张存在违法解除劳动关系缺乏事实依据，本委不予认可，申请人要求违法解除劳动关系赔偿金的仲裁请求事实及法律依据不足，本委不予支持。但是，依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定，第二被申请人原花都豪利分公司应向申请人支付经济补偿金，结合前述本委认定的责任承担情况、离职前月均工资情况、第二被申请人原花都豪利分公司承接工龄情况，本委认定，第二被申请人应支付申请人劳动合同终止的经济补偿金26520元（计算公式：6630元/月×4个月），第一被申请人对申请人2020年5月25日至2023年7月31日期间工作

年限所产生经济补偿金23205元(计算公式:6630元/月×3.5个月)承担连带支付责任。

四、关于工资的问题。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据;《广东省工资支付条例》第四十八条规定,因工资支付发生争议,用人单位负有举证责任。首先,申请人主张2023年12月1日至2024年1月26日期间其为第二被申请人原花都豪利分公司提供劳动,第二被申请人亦予以认可并确认申请人所提交的考勤记录,故对申请人主张出勤情况本委予以认可。其次,第二被申请人确认自2023年12月1日起其原花都豪利分公司未支付申请人工资,但主张其无法核实该期间申请人具体工资数额,故第二被申请人应承担举证不能的不利后果,本委依法采信申请人主张,认定第二被申请人原花都豪利分公司尚未支付申请人2023年12月1日至2024年1月26日期间工资13220元。结合前述责任承担的认定,本委认定,第二被申请人应支付申请人2023年12月1日至2024年1月26日期间工资13220元。

五、关于报销款的问题。庭审中,第二被申请人确认其原花都豪利分公司尚未支付申请人2023年11月16日至2023年11月18日期间差旅费1433.03元(包含该期间住宿费1082.94元、高铁费103.5元、差旅补贴82元、打车费164.59元)、2023年12月11日至2023年12月14日期间差旅费1838.72元(包含该期间住宿费1425元、打车费375.22元、差旅补贴38.5元),故申请人该项仲裁请求

事实依据充分，本委予以支持。结合前述责任承担的认定，本委认定，第二被申请人应支付申请人2023年11月16日至2023年11月18日期间差旅费1433.03元（包含该期间住宿费1082.94元、高铁费103.5元、差旅补贴82元、打车费164.59元）、2023年12月11日至2023年12月14日期间差旅费1838.72元（包含该期间住宿费1425元、打车费375.22元、差旅补贴38.5元）。

六、关于2023年度未休年休假工资的问题。庭审中，申请人主张，其无法区分系统查询的累积剩余6.25天年休假具体为何时间段在哪家公司任职期间所产生，但其年休假为5天/年，且从申请人所提交年休假系统截图亦显示申请人2023年年休假为5天，故本委认定，申请人2023年度可休年休假天数为5天。申请人因单位原因导致劳动关系转变，且第二被申请人原花都豪利分公司承接申请人此前在第一被申请人原花都豪利分公司处的工龄，在申请人入职第二被申请人原花都豪利分公司后该公司本可安排申请人休2023年度年休假而未安排，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定，经核算，本委认定，第二被申请人应支付申请人2023年度5天未休年休假工资差额3048.28元（计算公式： $6630\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 5\text{天} \times 200\%$ ）。另外，因2023年1月1日至2023年7月31日期间申请人在第一被申请人原花都豪利分公司处提供劳动，按照《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，经折算，申请人2023年1月1日至2023年7月31日期间在第一被申请人原花都豪利分公司应休年休假天数为2天（计算公式： $212\text{天} \div 365$

天×5天，不足1天部分不予计算)，按前述责任承担的认定，第一被申请人应对申请人2023年度2天未休年休假工资差额部分承担连带支付责任，经核算，第一被申请人应连带支付申请人2023年1月1日至2023年7月31日期间2天未休年休假工资差额1219.31元（计算公式：6630元/月÷21.75天/月×2天×200%）。

### 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》第十四条、第四十六条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、《广东省工资支付条例》第四十八条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、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劳动合同终止的经济补偿金26520元，第一被申请人对上述经济补偿金中23205元部分承担连带支付责任；

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12月1日至2024年1月26日期间工资13220元；

三、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11月16日至2023年11月18日期间差旅费1433.03元（包含该期间住宿费1082.94元、高铁费103.5元、差旅补贴82元、打车费164.59元）、2023年12月11日至2023年12月14日期间差旅费1838.72元（包含该期间住宿费1425元、打车费375.22元、差旅补贴38.5元）；



四、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年度5天未休年休假工资差额3048.28元，第一被申请人对2023年1月1日至2023年7月31日期间2天未休年休假工资差额1219.31元承担连带支付责任；

五、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：提 璐

二〇二四年四月十日

书 记 员：江 婉 雯