

# 广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2023〕452号

申请人：李丽丽，女，汉族，1986年3月10日出生，住址：广州市荔湾区。

第一被申请人：广州市罗艳装饰工程设计有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路10号504。

法定代表人：罗卫，男，该单位总经理。

第二被申请人：广州市宁居装饰设计有限公司，住所：广州市番禺区南村镇汉溪大道东383号3322房。

法定代表人：罗卫，男，该单位总经理。

两被申请人共同委托代理人：陈俊伊，女，广东环球经纬律师事务所律师。

两被申请人共同委托代理人：郝志国，男，广东环球经纬律师事务所律师。

申请人李丽丽与第一被申请人广州市罗艳装饰工程设计有限公司、第二被申请人广州市宁居装饰设计有限公司关于确认劳动关系、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李丽丽和两被申请人的共同委托代理人陈俊

伊到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年12月15日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人和第二被申请人劳动关系从2013年11月1日至2022年11月2日真实有效；二、第一被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金119518.15元；三、第一被申请人支付申请人2022年剩余年假的工资2413.79元；四、第一被申请人支付申请人2022年剩余加班的加班工资28.74元；五、第一被申请人支付申请人绩效奖金5773元；六、第一被申请人支付申请人2022年11月1日至2022年11月2日的工资459.77元；七、第一被申请人为申请人出具离职证明。

两被申请人共同辩称：一、2022年9月29日，我单位股东会议决议解散，对公司进行清算，并在登记机关进行备案登记。2022年9月30日，我单位的行政人事主管在公司群发布解散通知书，告知全体员工，我单位在2022年10月31日停业结束营业，双方劳动关系终止，尚有年休假及加班补休的员工应在2022年9月30日前办理休假手续。根据劳动合同法第四十四条第（五）项、第四十六条第（六）项规定，我单位仅需向申请人支付经济补偿，无需支付赔偿金。二、我单位在2022年9月30日已提前30天通知全体员工关于公司解散事宜，并

作出终止劳动关系的通知，2022年10月31日，我单位再次通知全体员工配合在当天下班前完成交接事宜，而申请人不顾公司通知，延迟两天才将有关资料交给我单位，但仍然未配合我单位填写离职审批表并完成交接手续。从申请人提交的交接工作内容显示，其并不需要两天才能完成交接，且其所述的两天并非全天在岗，也并未证明在处理工作事宜，我单位已在最后一天再次提醒配合交接，但其仍未予以配合，由于其故意拖延未完成相关工作，经我单位多次告知终止劳动关系后导致的延迟，应不予计算工资。三、申请人属于行政人事岗位，其岗位的特殊性决定其掌握了我单位的全部行政人事资料，包括但不限于考勤记录等，申请人利用我单位的资料为其本人谋求个人利益及恶意删除我单位的资料，我单位将保留通过法律途径维护我单位权益的权利。经查询，我单位发现申请人的个人考勤记录被恶意删除，而其他人员的考勤记录均可查询，申请人作为行政人事人员，能接触我单位考勤机并记录考勤，对于加班举证责任应倒置，由其证明加班事实并提供打卡记录。现申请人仅提供自行制作的加班表作为加班费的计算依据，具体加班时间及打卡加班时长、是否在加班后完成补休等均未予以证明，其提交的证据不足证明是否存在真实的加班情况。根据员工手册的规定，加班需提出经部门负责人确认同意，申请人主张加班费既不符合规定，也没有事实依据。申请人负责人事考勤等工作，我单位无法确认具体离职前其是否已享受全部年休假。

且根据《员工手册（2015年10月）》第六章第三条第（五）点规定，全体员工每年的年假在次年3月31日前使用，过期作废。根据《关于〈员工手册〉的补充规定的工作指引（2014）》规定，年假使用有效期以及要求在限期内使用，以此类推，当年年假应在次年3月31日前使用完毕，逾期视为放弃使用。申请人负责公司考勤及工资核算等工作，其制定也明确了解我单位的规章制度，此外，也由其负责和安排员工在限期内休年休假，而其本人却未休假并主张年休假工资，因其本身职务行为对于其主张应严格要求，且其不诚信不履职的行为已严重影响我单位人事管理，故对于其违规行为应不予支持其全部未休年休假工资。四、申请人的工资构成并无绩效奖金，根据劳动合同约定，申请人的月工资为4300元，根据薪酬调整通知书显示绩效工资数额为固定300元。根据申请人提供的证据显示，我单位设立旅游经费，是用于参加集体活动的费用，并不属于法定的工资构成部分，申请人要求该绩效奖金没有依据，不应支持。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张在2013年11月1日到2021年9月30日与第二被申请人存在劳动关系，在2021年10月1日至2022年11月2日与第一被申请人存在劳动关系。两被申请人则主张其单位已于2022年10月31日结束营业，并多次通知申请人在2022年10月31日办理交接手续，双方劳动

关系应于2022年10月31日终止，故其单位确认在2013年11月1日到2021年9月30日申请人与第二被申请人存在劳动关系，在2021年10月1日至2022年10月31日申请人与第一被申请人存在劳动关系。申请人举证的伶居设计公司解散通知书、关于工作交接的通知、微信截图显示两被申请人在2022年9月30日通知申请人等员工因经营困难、营收恶化等原因，决定于2022年10月31日停业结束经营，双方劳动关系同时终止，将按国家规定支付相应经济补偿，并通知全体员工在2022年10月31日办理完交接工作。两被申请人对前述证据予以确认。另查，申请人称其在2022年11月1日至11月2日均有工作。两被申请人则称申请人故意拖延至2022年11月1日、11月2日才办理交接手续，事实上申请人在该两天并非全部都在工作；两被申请人已以决议解散为由申请注销备案，清算组成立日期为2022年10月1日，备案日期为2022年10月10日，前述信息公告于国家企业信用信息公示系统。本委认为，两被申请人已于2022年9月30日发出通知，告知申请人等人于2022年10月31日结束经营并终止双方劳动关系，从申请人的举证可知，申请人已接收到两被申请人的通知，即两被申请人行使的劳动合同解除权已生效。工作交接手续系双方当事人终止劳动关系后应当履行的责任，现两被申请人已通知申请人办理工作交接手续的最后期限，申请人直到2022年11月1日、2022年11月2日才配合被申请人办理手续，责任在于申请人本人，并

不影响双方劳动关系于2022年10月31日已终止的事实。综合现有之证据及查明情况，本委确认申请人与第二被申请人在2013年11月1日到2021年9月30日存在劳动关系，确认申请人与第一被申请人在2021年10月1日至2022年10月31日存在劳动关系。对于申请人要求确认与第一被申请人在2022年11月1日至2022年11月2日存在劳动关系，本委则不予支持。

二、关于2022年11月1日至2022年11月2日的工资问题。本委认为，如上文所述，本委已认定申请人与第一被申请人的劳动关系于2022年10月31日终止，因申请人个人原因延迟至2022年11月1日、11月2日才办理工作交接手续，责任不应由第一被申请人承担，故申请人要求第一被申请人支付其2022年11月1日、11月2日工资的请求，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于2022年未休年休假工资问题。申请人主张其2022年应休年休假为7天，按每天8小时折算为56小时，其已休28小时，剩余28小时未休，应支付其未休年休假的工资。两被申请人则主张申请人应休为5天，其单位无法核实具体休假情况。另查，双方确认申请人的累计工作年限不满10年；申请人离职前12个月的月平均工资为6290.43元。本委认为，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》第十二条的规定，结合申请人的工作年限及终止劳动关系时间，经本委折算，申请人2022年应休年休假为4天（304天

$\div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} = 4.16 \text{ 天}$ ，不足一整天部分不予计算)。其次，现两被申请人没有证据证明申请人具体的休假情况，故本委采纳申请人主张的休假天数，根据申请人自认的休假时长折算，其在2022年已休年休假3.5天（ $28 \text{ 小时} \div 8 \text{ 小时/天} = 3.5 \text{ 天}$ ）。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，第一被申请人还应支付申请人2022年未休年休假的工资289.22元 [ $6290.43 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (4 \text{ 天} - 3.5 \text{ 天}) \times 200\%$ ]。

四、关于2022年剩余加班的加班工资问题。申请人主张其2022年剩余0.5小时加班未计算加班工资，并举证了2022年10月考勤表，该表显示申请人截止至2022年10月31日加班时间为0.5小时。两被申请人对申请人举证的考勤表不予确认，并称加班需根据打卡记录统计加班时长，因申请人恶意删除考勤记录，无法核实申请人的考勤时间。另查，双方签订的最后一期劳动合同约定申请人正常工作时间的工资为4300元/月。本委认为，申请人主张其存在加班，举证了考勤表予以证明。现两被申请人确认申请人需打卡考勤，并且通过考勤记录统计加班时长，而考勤记录属于用人单位掌握管理的用工资料，当双方对加班时长有争议时，两被申请人有责任提供证据予以证明，现两被申请人无证据证明申请人存在删除考勤记录的情形，亦无证据证明其单位未能提供考勤记录的原因在于申请人，两被申请人无证据证明申请人举证的考勤表反映的加班时长与事实不符，故其单位应承担举证不能的不利后果，本委采信申请

人举证的考勤表，申请人的具体加班时长应以考勤表载明为准。因申请人未明确其主张加班时间的性质，本委酌定按工作日延时加班予以计算。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，第一被申请人应支付申请人 2022 年剩余加班的加班工资 18.53 元（ $4300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 0.5 \text{ 小时} \times 150\%$ ）。

五、关于绩效奖金问题。申请人主张根据伶居陈设年度目标奖励制度第 7 条的规定，第一被申请人应支付其绩效奖金。申请人举证了伶居陈设年度目标奖励制度，该制度第 7 条规定“2016 年 12 月 31 日在职员工，如旅游实施前离职，储备之旅游费用，按已经完成一整年的既得额，发放 50%（不足月不计算）。例如员工 A 在 2016 年 3 月 25 日入职，2017 年 7 月 30 日离职。其在 2016 年储备之旅游费是  $3000/12*9=2250$  元，应发放是  $2250*50%=1125$  元”。申请人称当中之旅游费即为绩效奖金。第一被申请人则称申请人的工资构成并不存在绩效奖金，旅游费用仅用于公司组织的集体活动。另查，申请人自行提供的工资表中载明的项目并不包含绩效奖金。本委认为，申请人主张其应享有绩效奖金，应举证证明。现申请人虽举证有奖励制度，但该制度中显示的名目为旅游费，其没有证据证明旅游费与绩效奖金为同一性质。另外，申请人自行提供的工资表亦未显示其工资构成中包含有绩效奖金。故此，本案未有充足证据证明申请人享有绩效奖金，故本委对申请人要求第一被申请

人支付其绩效奖金的请求，不予支持。

六、关于赔偿金问题。申请人主张第一被申请人于2022年9月30日下午18时39分发出解散通知，送达时间超过正常下班时间，且通知的内容不合法、程序不合法，其已表达不同意终止的意思表示，第一被申请人在未与其协商一致的情况下单方面要求其工作交接，单方面终止劳动关系，属于违法解除劳动合同，应支付赔偿金。第一被申请人则主张其单位提前30日通知申请人，公司决议提前解散，根据相关规定只需支付经济补偿，无需支付赔偿金。另查，两被申请人确认其互为关联企业，第一被申请人承接了申请人的工作年限。本委认为，依庭审查明的证据可知，第一被申请人已向相关市场监督管理行政部门申请决议解散注销公司，并因此成立清算组。以上行为已在国家企业信用信息公示平台进行对外公布，故本委据此采信第一被申请人决议提前解散公司的事实。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条的规定，因用人单位决定提前解散而与劳动者终止劳动关系，无需事前与劳动者事先协商一致或征得劳动者同意。现申请人主张第一被申请人未与其协商一致，属于违法解除劳动关系，明显缺乏法律依据。综上，第一申请人与申请人劳动关系的终止事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定之情形。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，第一被申请人应支付申请人终止劳动合同的经济补偿56613.87元（6290.43元×9

个月)。

七、关于开具离职证明问题。申请人要求第一被申请人为其出具离职证明。第一被申请人则称其单位已为申请人出具了离职证明。经查，申请人提交经第一被申请人确认的离职证明载明的内容为“兹证明员工李丽丽（身份证编号：440\*\*\*\*\*）在我司人事行政部担任行政助理职务，2022年10月31日因公司解散解除劳动关系，现双方已于2022年10月31日终止劳动合同关系”。本委认为，双方所称之离职证明实质为终止劳动合同的证明，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条对终止劳动合同的证明的内容作出了明确规定，现第一被申请人虽然已为申请人出具了离职证明，但该证明并不完全载明上述规定应列明的内容，故第一被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具终止劳动合同的证明。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第四十四条、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》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《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》第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第二被申请人在 2013 年 11 月 1 日到 2021 年 9 月 30 日存在劳动关系；

二、确认申请人与第一被申请人在 2021 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日存在劳动关系；

三、在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 年未休年休假的工资 289.22 元；

四、在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 年剩余加班的加班工资 18.53 元；

五、在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终止劳动合同经济补偿 56613.87 元；

六、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具终止劳动合同的证明；

七、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年三月十日

书 记 员 李政辉