

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〔2024〕1612号

申请人：颜艳红，女，汉族，1975年3月10日出生，住址：湖南省衡东县。

委托代理人：蔡鑫宏，男，广东创梦启律师事务所律师。

第一被申请人：广州中大发展有限公司，住所：广州市海珠区新港西路135号中山大学东南区278号。

法定代表人：呼格吉乐。

第二被申请人：广州中大餐饮管理有限公司，住所：广州市南沙区东涌镇马兴街3号（厂房二）三楼。

法定代表人：王琅，该单位总经理。

第一、第二被申请人共同委托代理人：陈德君，女，北京市中伦文德（广州）律师事务所律师。

申请人颜艳红与第一被申请人广州中大发展有限公司、第二被申请人广州中大餐饮管理有限公司关于工资、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。申请人颜艳红及其委托代理人蔡鑫宏和第一、第二被申请人的共同委托代理人陈德君到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月18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在2012年10月1日至2023年11月15日期间存在劳动关系；二、第一被申请人支付申请人2023年10月1日至2023年11月15日工资4606.77元；三、第一被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金99674.85元；四、第一被申请人支付申请人2022年未休年休假工资3333.6元及2023年未休年休假工资2666.88元；五、第二被申请人对第二项至第四项仲裁请求承担连带责任。

第一被申请人辩称：一、我单位与申请人从2012年10月1日起建立劳动关系，此后双方连续签订了5期劳动合同，最后一期为无固定期限劳动合同；二、我单位已支付申请人2023年10月和11月工资，没有拖欠工资的行为；三、我单位没有向申请人提出解除劳动合同，无需承担违法解除劳动合同的法律责任。申请人受我单位指派到附三食堂工作，却实施了食堂禁止行为，不符合食堂用人要求而被负责监督的第二被申请人终止用工，但申请人事后没有回我单位工作且在本案中主张赔偿，应视为申请人主动放弃继续履行与我单位的劳动合同；四、结合申请人在我单位的工作年限，申请人2022年享有法定年假5天，2023年享有法定年假10天，申请人2022年12月已休年假5天，2023年1月已休年假5天，11月带薪休假12天，因此申请人无权再主张年假工资。

第二被申请人辩称：一、我单位与申请人无劳动关系，无工资支付义务；二、我单位对附三食堂运作有监督责任，申请人作出了食堂和我单位都明确禁止的行为，属于违规违纪，我单位对不符合附三食堂用工要求的人员“终止用工、退回原单位”是合情合理，不是违法解除劳动合同，无需承担赔偿责任。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经审查，申请人于2012年10月1日入职第一被申请人，被安排至附三食堂处从事配餐员工作，双方签订的最后一期劳动合同为无固定期限劳动合同，第二被申请人通知申请人自2023年11月13日起终止用工，并向申请人送达了《终止用工通知书》，此后申请人与第一被申请人未再继续履行劳动合同。上述事实有庭审调查、劳动合同、社保缴费记录、工资银行交易清单为证。鉴此，本委确认申请人与第一被申请人自2012年10月1日起至2023年11月13日止存在劳动关系。申请人要求确认其与第一被申请人2023年11月14日至11月15日存在劳动关系，缺乏依据，本委则不予支持。

二、关于工资问题。申请人自2023年10月20日起被安排停工等待处理结果。第一被申请人举证了工资明细表拟证明申请人2022年12月至2023年11月的工资情况，该工资明细表显示申请人每月工资有固定项目基本工资2145元+工龄工资

115元+其他补贴200元，另有浮动项目加班费+高温补贴300元+绩效工资，每月工资数额存在小幅升降，另第一被申请人核计申请人2023年10月工龄工资165元，高温补贴144元、绩效工资803.85元（含补发112.65元）。申请人确认第一被申请人已支付其2023年10月和11月工资合共1893.75（825.7元+803.85元+264.20元），上述月份产生代扣款项为655.8元/月（个人社保540.8元/月+个人公积金115元/月），同时，申请人不确认该工资表明细，要求第一被申请人按其2022年10月至2023年9月实发平均工资标准支付其2023年10月和11月工资差额。本委认为，虽申请人对第一被申请人举证的工资明细表不予确认，但未能提供相反证据反驳第一被申请人关于申请人月工资构成的主张，应承担举证不能的不利后果，本委采纳第一被申请人关于申请人的月工资构成项目及标准的主张。申请人2023年10月20日至11月13日期间未提供劳动，不产生高温补贴、加班费及绩效工资，鉴于申请人未能举证反驳第一被申请人核计2023年10月高温补贴及绩效工资的结果，本委对第一被申请人该2项核计结果予以采纳。经计算，申请人2023年10月1日至2023年11月13日工资应为4496.47元 $[2145元+165元+200元+144元+803.85元+(2145元+165元+200元) \div 21.75天 \times 9天]$ ，现第一被申请人已支付上述期间工资1893.75元，故还应支付申请人2023年10月1日至2023年11月13日工资差额1291.12元（4496.47元-1893.75元-655.8

元/月×2个月)。申请人要求第一被申请人支付2023年11月14日至11月15日的工资，本委则不予支持。

三、关于未休年休假工资问题。经查，申请人大月份月休5天，小月份月休4天。申请人2022年12月至2023年9月应发工资共46812.35元(31580元+15232.35元)。双方确认申请人2022年已休年休假5天，2023年1月已休年休假4天。申请人主张其原是中山三院的员工，后入职第一被申请人，其享有年休假10天/年，要求第一被申请人支付未休年休假工资。第一被申请人主张其单位2023年11月安排申请人带薪停工，应视为已安排申请人休完年休假。申请人举证的社保缴费记录显示中山大学附属第三医院为申请人缴纳了2011年4月至2012年9月的社会保险费。本委认为，申请人已举证证明其累计工作年限，根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，本委确认申请人2022年应享年休假10天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，经折算，申请人2023年应休年休假为8天(317天÷365天×10天，不足一天部分不享受年休假)。鉴于第一被申请人未能举证证明其单位明确告知申请人在2023年11月安排其休年休假，本委对第一被申请人主张其单位已安排申请人休完2023年年休假不予采纳。因此，申请人2022年和2023年未休年休假共9天(10天-5天+8天-4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，结合申请人的工时制度，经计算，申请人离职前12个月剔

除加班工资后的日平均工资为 150.89 元 [(46812.35 元 +4496.47 元) ÷ 11.43 个月 ÷ (21.75 天 + 4 天 × 200%)] , 第一被申请人应支付申请人 2022 年和 2023 年未休年休假工资 2716.02 元 (150.89 元 × 9 天 × 200%) 。

四、关于赔偿金问题。经查,申请人在 2023 年 10 月 23 日向第二被申请人提交的检讨书中承认,其因医院配发给病人的麦片粥和肉粥盛装盒子太满而倒了部分粥出来另外存放,随后在其他人员询问下以 8 元的价格售卖给对方,还将医院配发其员工餐的一个叉烧包以 4 元的价格一并售卖给对方,其已深知犯了严重的错误,希望上级领导宽大处理。第二被申请人向申请人出具的《终止用工通知书》载有如下内容:鉴于申请人在附三食堂担任配餐员期间存在擅自拆开外卖盒混合内部粥品再分售等损害公司财务、危害食品安全的行为,该行为严重违反规章制度、劳动及食品安全的法律法规,违背餐饮从业人员职业规范,即日起对申请人终止用工,解除一切劳动/劳务关系。另查,第二被申请人提供的附三食堂会议记录表显示,2022 年至 2023 年期间 5 次会议,会议内容多次涉及食品卫生及食品安全,不能私自打包饭菜出售等,签到栏均有申请人签字。申请人确认附三食堂会议记录表。申请人依据第二被申请人出具的《终止用工通知书》主张第一被申请人违法解除双方劳动合同。第一被申请人主张其单位通过第二被申请人得知申请人准备去领取失业救济,且申请人没有要求其单位另行安排工作,故其单

位认为申请人基于自身错误行为选择不再履行劳动合同，未再对申请人作出其他处理。

本委认为，结合第二被申请人举证的附三食堂会议记录表，可以证明附三医院食堂针对食品卫生及食品安全问题多次向申请人进行培训，申请人作为在餐饮行业从业多年的人员，理应意识食品卫生及食品安全问题在工作中的重要性。其次，附三医院对工作人员购买员工餐进行二次销售的行为尚且明令禁止，遑论申请人通过未经他人同意分装他人餐食售卖而获取私利的行为。遵守劳动纪律和职业道德是劳动者的基本义务，无需通过规章制度确定该行为。再者，申请人从事多年医院配餐工作，深知其服务对象系住院治疗的病患，相对一般大众，该群体所需卫生安全条件要求更为严格，申请人擅自拆开餐食包装，再将食物分装售卖，危害食品安全，也无疑增加病患进食的安全风险，对病患健康安全带来极大隐患，对他人生命健康权极其不负责任，同时也给医院造成严重不良影响。最后，第一被申请人在收到第二被申请人对申请人作出终止用工决定后，没有另行再对申请人作出其他安排及处理，应视为第一被申请人对第二被申请人认定申请人严重违反规章制度并作出终止用工处理予以认可，并据此解除其单位与申请人的劳动合同。综上，申请人的行为属于严重违反职业行为规范，第一被申请人据此解除与申请人的劳动合同，于法有据，申请人要求第一被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金，本委不予支持。

五、关于第二被申请人承担连带责任问题。本案申请人与第一被申请人存在劳动关系，申请人要求第二被申请人对本案仲裁请求承担连带责任，缺乏依据，本委不予支持，因此，第二被申请人无需对第一被申请人支付申请人2023年10月1日至2023年11月13日工资差额及2022年和2023年未休年休假工资承担连带支付责任。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《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、确认申请人与第一被申请人自2012年10月1日起至2023年11月13日止存在劳动关系；

二、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2023年10月1日至2023年11月13日工资差额1291.12元；

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年和2023年未休年休假工资2716.02元；

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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二四年三月二十九日

书 记 员 冯秋敏