

# 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〔2022〕3564号

申请人：陈晓梦，女，汉族，1996年12月20日出生，住址：广东省雷州市。

委托代理人：梁明辉，男，广东宏安信律师事务所律师。

委托代理人：朱靖，女，广东宏安信律师事务所律师。

被申请人：广东树华教育咨询有限公司，住所：广州市海珠区昌岗东路271号三层（部位：西侧）。

法定代表人：杜树华，该单位董事长。

委托代理人：彭晶晶，女，该单位员工。

委托代理人：韩展辉，男，该单位员工。

申请人陈晓梦与被申请人广东树华教育咨询有限公司关于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。申请人陈晓梦及其委托代理人梁明辉、朱靖和被申请人的委托代理人彭晶晶、韩展辉到庭参加诉讼。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8月3日向本委申请仲裁，提出如下仲裁

请求：一、确认申请人与被申请人 2017 年 6 月 22 日至 2022 年 7 月 9 日存在劳动关系；二、确认申请人离职前 12 个月平均工资为 22512.7 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 7 月 12 日至 2022 年 6 月 20 日工作日累计加班 18 小时的加班费 3493.35 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 1 天、2022 年 2 天未休年假工资 6210.4 元；五、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 247639.7 元；六、被申请人支付申请人 2022 年 7 月 1 日至 9 日工资 7762.99 元。

被申请人辩称：申请人系我单位猎德校区校长，第一季度、第二季度校区业绩均不达标，在同区业绩完成情况排名靠后，与同规模校区对比差距亦较大。因申请人不胜任原岗位工作，我单位将其调回总部从事销售主管的管理岗位，拟对其进行培训和提升，该调岗安排符合双方劳动合同的约定，也是我单位行使用工自主权的行为，且申请人将来能力提升后，仍有机会回到原岗位。我单位已就调岗事宜提前与申请人沟通过，并在钉钉工作平台发布公示。调岗后申请人的级别未有变化，工资无重大变更，总部在海珠区，与猎德校区两地相距仅 8 公里，申请人的工作内容亦无实质性变更，校长的工作本身就包括了教学及营销统筹管理，对校区营收业绩负责，与从事销售管理工作殊途同归，我单位对该岗位调整的安排具备合理性及正当性。调岗后，申请人未按通知要求到新岗位报到，经我单位催促，仍拒绝到岗，连续 3 天无故旷工。即使申请人对此次人事

调动持有异议，亦可以通过正当合理的方式与我单位沟通协商，申请人拒绝到新岗位报到、滞留原岗位的行为，已对我单位的正常运营及日常工作开展造成实质性影响。根据我单位考勤管理办法的规定以及双方劳动合同的约定，经考核不能胜任原岗位工作或不符合单位要求的，单位有权对员工的工作岗位及工资标准进行调整，拒不服从调整安排的，可视为旷工，年度累计旷工 3 天的，单位有权予以辞退。因此，我单位对申请人作出解除处理符合劳动合同法的相关规定。申请人的加班已作调休安排，剩余 2 天未调休的，我单位已按 1.5 倍计算并随 7 月工资一并发放，因此，申请人请求加班费不应得到支持。申请人未休的 3 天年休假已折算工资报酬并随 7 月工资一并发放。综上，申请人的仲裁请求缺乏事实与法律依据，请求驳回。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认，申请人于 2017 年 6 月 22 日入职被申请人工作，于 2022 年 7 月 9 日离开被申请人。上述事实，有申请人提供、经被申请人确认真实性的劳动合同、社保缴费明细、钉钉工资明细截图、银行流水为证。本委认为，申、被双方对劳动用工起止时间无异议，且提供了相关证据予以印证劳动用工事实，因此，本委确认申请人与被申请人自 2017 年 6 月 22 日起至 2022 年 7 月 9 日止存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。申请人自 2019 年 1 月 1 日起担任文德路校长一职，自 2021 年 5 月 1 日起担任猎德校区校长一职。猎德校区所在的二片区第一季度各校区综合流水完成率从 42.8%至 87.8%不等，其中猎德校区为 55.3%（排名倒数第二），第二季度各校区综合流水完成率从 85.5%至 106%不等，其中猎德校区为 86.5%（排名倒数第二）。2022 年 6 月 29 日，被申请人与申请人沟通将其调整岗位至 STM 部门销售主管一职，申请人不同意，并于 2022 年 7 月 4 日向被申请人发出《调岗异议书》，指出新岗位与其原岗位的职能及薪酬严重不符，要求被申请人在收到该异议书的三天内与其沟通协商调岗事宜且调岗后的工资水平应与原岗位相当。2022 年 7 月 5 日，被申请人向申请人发出书面调岗通知书，调整申请人的工作岗位为 STM 部门销售主管，要求申请人自 2022 年 7 月 6 日到新岗位报到。同日，被申请人向树华美术教育集团所属各单位发布《关于集团人事任免的通知》，免去申请人猎德校区校长职务，任命申请人为运营中心 STM 部销售主管，即日生效。2022 年 7 月 6 日至 2022 年 7 月 8 日，被申请人连续三天向申请人发出催促返岗通知书，要求申请人去新岗位所在部门报到，并表明逾期不报到视为旷工，被申请人将按规章制度执行并保留解除劳动合同的权利。申请人没有去新岗位报到，但有打卡并参加 7 月 5 日至 7 月 7 日三天的校长会议及 7 月 8 日的全体员工大会（其中 7 月 7 日请假半天）。2022 年 7 月 9 日，被申请人向申请人发出《解除

劳动合同通知书》，以申请人7月6日至7月8日未到新岗位报到，已构成连续3天旷工，严重违反劳动纪律及规章制度，损害公司利益为由，即日解除与申请人的劳动合同关系。被申请人依据申请人第一、第二季度的业绩均未达标且在二片区的校区中排名靠后主张申请人不胜任原岗位工作，其单位结合经营发展需要，据此对申请人进行调岗，合法合理，申请人没有按调岗通知及催促返岗通知的要求到新岗位报到，已构成旷工。另查，申请人离职前12个月的平均工资为22512.7元。双方劳动合同约定被申请人有权根据工作需要及申请人的表现和工作能力，对申请人的工作内容及岗位予以调整，申请人的薪酬调整以双方签订的《人事异动确认表》为准，《人事异动确认表》作为附件与劳动合同具有同等法律效力。《树华美术假期考勤管理办法》规定，年度累计旷工3天公司有权予以辞退，不予支付任何补偿金。本委认为，引发本案解除争议的根本原因系调岗，调岗是否合理及申请人是否有权拒绝至新岗位上班，系审查申请人是否构成旷工行为的依据。首先，校长系校区行政的最高负责人，全面领导校区的行政管理、人事、营销等工作，营销业绩未能全面反映申请人在该岗位的履职情况，被申请人以第一、第二季度业绩数据主张申请人不胜任猎德校区校长工作，过于片面，被申请人亦未能提供校区校长岗位考核的具体标准、条件以及对申请人综合考评的结果，故而被申请人的法定调岗理由不充分。其次，虽双方在劳动合同约定被申请人有

权对申请人进行岗位调整，但该约定权利的行使不应被无限扩大，申请人在调岗前后实现的职业尊严及自我价值应得到保障，物质基础及精神权利不应受到损害。岗位对应的工作内容、职责、薪酬待遇等与劳动者切身利益相关，劳动者享有知情权，本案无证据显示被申请人就该次岗位调整有向申请人启动人事异动确认流程，或被申请人就新岗位的职责、薪酬待遇等已向申请人作出说明，被申请人主张新岗位工资水平与原岗位相当、工作内容无实质性变更，缺乏直接有力的证据，未能有效反驳申请人关于新岗位职责、薪酬的异议申诉。最后，申请人虽未到新岗位报到，但其仍按原岗位工作安排参加会议，由于被申请人不合理调岗、单方变更劳动合同约定在前，申请人拒绝到新岗位报到的行为并无明显过错，不能据此认定申请人无故缺勤。综上，作为市场经济主体，根据生产经营的需要对劳动者的岗位进行调整，虽属于用人单位经营及用工自主权的范畴，但该权利的行使不应当以损害劳动者的基本权益为前提。由于本案被申请人对申请人作出调岗安排法定理由不充分，既未与申请人协商一致，亦未提供充分证据证明该次调岗属于合法使用用工自主权的范畴，故被申请人以申请人不到新岗位报到为由，直接按申请人旷工处理，依据不足，被申请人据此解除与申请人的劳动合同，应属违法解除。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人赔偿金 247639.7 元（22512.7 元×5.5 个月×2

倍)。

三、关于2022年7月工资问题。从2022年1月起，申请人执行每周上班6天的工时制度，申请人的工资标准为基本工资6000元+纪规奖金1000元+保密奖金1000元+月度绩效(0元至3000元)，另有季度绩效发放。申请人7月1日至7月5日出勤4天。申请人已收到2022年7月工资2290.13元(应发数额)。本委认为，工资系劳动对价，被申请人已于2022年7月9日作出解除决定，结合申请人亦未能提供7月9日的工作内容，故本委对7月9日作不予计薪处理；7月6日至7月8日期间申请人除请假0.5天外均有打卡参加会议，可视为出勤，故本委对该期间作计薪2.5天处理。从6月底沟通调岗至7月9日解除，无证据显示申请人在该期间达成业绩产生绩效。经计算，被申请人向申请人发放该月工资并未低于以8000元/月为标准、在每周6天工作制下计算6.5天(4天+2.5天)工资的结果。因此，申请人请求2022年7月工资，本委不予支持。

四、关于加班费问题。申请人分3个班次上班，每个班次上班时长为8小时或9小时，当中包含吃饭休息时间。申、被双方确认平时加班按调休处理，不发放加班工资。申请人向本委提供的加班审批记录显示申请人加班的开始时间为10点，结束时间为19点。申请人主张按每天工作9小时、加班2天的标准计算加班时长，按工资的150%计发加班工资，调休1天则应当按日工作时间标准时长7小时进行冲减。被申请人确认申请

人加班存休 2 天，对于申请人每天加班超过 8 小时的，被申请人不认可为有效加班。另，《树华美术假期考勤管理办法》规定，日工作时间标准时长为 7 小时，员工当日加班满 4 小时不足 8 小时，可增加调休 0.5 天，当日加班满 8 小时或以上可增加调休 1 天。被申请人于 2022 年 8 月 19 日向申请人发放 886.15 元。被申请人主张该款项为补发的加班工资及年休假工资。本委认为，打卡起止时间反映班次时长，当中包含吃饭休息时间，并非全部为实际工作时间，申请人的加班审批记录未剔除中间吃饭休息时间，故而加班审批记录所反映的时长并非完全统计为有效加班工时，这从制度定义的日工作时间标准时长与实际执行的班次时长并非一致可得到印证，结合《树华美术假期考勤管理办法》对加班调休天数统计标准的规定，被申请人主张按申请人累计加班 2 天计算加班工资，并无不妥，本委予以采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人加班工资 806.72 元【 $8000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 2 \text{ 天} \times 150\%$ 】。现被申请人向申请人补发加班工资及年休假工资高于上述计算结果，故申请人请求加班费，本委不予支持。

五、关于未休年休假工资。申请人未休年休假共计 3 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，被申请人应支付申请人 2021 年、2022 年未休年休假工资差额 4461 元【 $22512.7 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 3 \text{ 天}$ 】。

×200%-(886.15元-806.72元)】。

六、关于确认平均工资问题。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条的规定，申请人该项请求不属于劳动争议处理范畴，故本委不予调处。另，关于申请人离职前12个月的平均工资，本委已在前述处理赔偿金请求中作出查明，不再赘述。

### 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》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2017年6月22日起至2022年7月9日止存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人赔偿金247639.7元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2021年、2022年未休年休假工资4461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 苏 莉

二〇二二年九月三十日

书 记 员 冯秋敏