

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〕4787 号

申请人：颜淑玲，女，汉族，2000 年 7 月 4 日出生，住址：广东省普宁市军埠镇。

被申请人：翰翼（北京）人力资源顾问有限公司广州分公司，住所：广州市海珠区新港东路 1068 号 1301 房。

法定代表人：黄晨。

委托代理人：邢可馨，女，该单位员工。

申请人颜淑玲与被申请人翰翼（北京）人力资源顾问有限公司广州分公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人颜淑玲和被申请人的委托代理人邢可馨到庭参加诉讼。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 10 月 19 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 19 日工资 2690 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 2589.86 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 9 月

激励奖金 1000 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日加班费 8724 元；五、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、申请人于 2022 年 7 月 1 日入职我单位，劳动合同内签订工作地点为广州市，2022 年 10 月 18 日我单位因办公场所合同到期搬迁，我单位已经通过邮件、短信、微信形式通知申请人，但申请人拒绝到新办公地址上班，故我单位按照考勤管理制度予以辞退；二、我单位已于 2022 年 11 月 4 日以 EMS 快递方式将离职证明发送至申请人户籍所在地，扣除申请人旷工的工资数额以及社保个人缴存金额后，我单位不需要发放申请人 2022 年 10 月工资；三、申请人主张的加班费无考勤依据，我单位考勤制度明确加班需要提前申报；四、我单位并无明确制度表明有激励奖金项设立，且劳动合同中亦无约定有该项奖金。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资及激励奖金问题。经查，申请人 2022 年 7 月 1 日入职被申请人处，岗位为猎头助理，双方签订了期限自 2022 年 7 月 1 日至 2025 年 1 月 1 日的劳动合同，入职时约定月工资标准为 5500 元及绩效工资 1000 元，2022 年 10 月起月工资标准调整为 6500 元及绩效工资 1600 元，申请人最后工作至 2022 年 10 月 18 日，并于当日离职。申请人主张其 2022 年 10 月除例休

外均系正常出勤，但被申请人至今仍欠付其 2022 年 10 月月的工资 2690 元及 2022 年 9 月激励奖金 1000 元。申请人为证明其上述主张向本委提交了如下证据：1. 激励海报，其中显示有“翰翼九月激励”的字样、Htalent 的 logo 标识、offer 量、初试量以及对应激励项的奖励金额等信息；2. “翰翼大家庭”工作群聊天记录，群内成员包含申请人、微信昵称“翰翼人力邢可馨”以及“集团 吕某”等人，其中显示激励海报由“集团 吕某”于 2022 年 9 月 15 日发布，并同时表示“目前很多小伙伴不知道 9 月份的激励，大家可以再看一下。争取 10 月份可以让小长假变大长假”，2022 年 9 月 30 日“翰翼人力邢可馨”发出喜报并同时表示“恭喜广州分公司颜淑玲本月达成 3 个 offer，喜提十一 8 天带薪假期”以及 2022 年 6 月由群内另一成员发布的 5 月奖励情况等信息。被申请人对上述证据不予认可，称其单位并未设立激励奖金项，激励海报亦无其单位网址及公章、负责人签字，且扣除申请人 2022 年 10 月社保个人应缴部分及其当月旷工需要扣除的工资数额后，其单位不需要再额外支付申请人 2022 年 10 月的工资，亦无需支付申请人激励奖金。本委认为，根据申请人提供的激励海报及“翰翼大家庭”工作群聊天记录可知，被申请人处确实存在不同形式的激励奖项，且申请人及其他员工亦实际享受过上述形式的奖励，申请人提交的激励海报则印证了其 2022 年 9 月激励奖金的主张。因此，在申请人已提供初步证据的情况下，被申请人并未提供其他充分

有效的证据进行反驳，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，本委对被申请人称其单位并未设立激励奖金的主张，不予采信。其次，被申请人掌握管理申请人的考勤情况，现被申请人未提供相关考勤记录等证据予以推翻申请人2022年10月1日至2022年10月18日存在上班的情况，对此，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人2022年10月1日至2022年10月18日系正常出勤的主张，予以采纳。最后，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任，故被申请人在本案中理应举证证明已依法及时足额支付申请人在职期间工资及激励奖金，然被申请人并无有效履行该举证义务，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的欠发工资及激励奖金情况予以采纳。结合本委查明之事实，申请人最后工作日及离职日期均为2022年10月18日，故其要求被申请人支付2022年10月19日工资的仲裁请求，本委不予支持。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年9月激励奖金1000元。另外，经核算，申请人要求被申请人支付其2022年10月工资2690元，未超出按法定标准计算的工资数额，属申请人自主处分权利范畴，本委予以支持。

二、关于加班费问题。申请人主张其在职期间存在加班的情况，但被申请人并未向其支付加班费。申请人向本委提交打

卡记录拟证明其上述主张，其中显示申请人姓名、班次、上下班打卡时间等信息。被申请人对打卡记录不予认可，表示该打卡记录无任何界面或网址截图，亦无其单位相关负责人的签字，且申请人并未按照规定提交加班申请。本委认为，虽然申请人举证了打卡记录拟证明其存在加班事实，但从该证据来看，申请人每天上班和下班各打卡一次，而按照日常生活经验，在打卡时间段内，理应包含相应的午餐午休时间，故该打卡时间段实际上包含了申请人非工作状态的时间在内，该打卡时间段不能一概认定为申请人的实际工作时间，因此，该打卡记录并非证明加班事实存在的必然且唯一依据。其次，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条以及参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条的规定，用人单位支付加班工资的前提，系用人单位安排劳动者在正常工作时间以外加班；而劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。本案中，申请人应先举证证明其超出法定工作时间外的打卡记录系基于被申请人的要求而为之，否则其以此作为加班事实的证据缺乏充分有效的证明力。现申请人并无证据证实其超时打卡部分系因被申请人安排其加班劳动所致，故本委认为现有证据无法充分有效证实被申请人存在安排申请人加班的事实。鉴此，申请人要求被申请人支付其加班费的请求，依据不足，本委不予支持。

三、关于经济补偿及离职证明问题。被申请人于2022年10

月 18 日告知申请人因办公地点搬迁,故办公地点需要作出变更,并通知申请人到新办公地点上班。申请人对此表示不接受,称被申请人没有提前与其协商,并据此要求被申请人向其支付经济补偿。被申请人主张其单位系因原办公地点退租,且其单位亦由于生产经营原因不需要那么大的办公场所,搬迁后的新办公地点亦在广州市范围内,因此,申请人在明确知悉其单位需要搬迁的情况下表示拒绝,并在其单位通知申请人到新办公地点上班后无故旷工,故其单位认为无需向申请人支付经济补偿。被申请人向本委提交了微信聊天记录、邮件信息、打卡记录拟证明其单位上述主张,其中微信聊天记录及邮件信息均显示 2022 年 10 月 18 日被申请人向申请人发送关于办公地点搬迁的信息,并让其于当日下午 1 点到新办公地点(广州市越秀区天河路 1 号锦绣联合商务大厦 2812)报到;打卡记录显示申请人从 2022 年 10 月 19 日起未再打卡考勤。申请人对上述证据予以确认,但认为被申请人未提前一个月通知更换办公地点,其已经于 2022 年 10 月 19 日提起劳动仲裁要求与被申请人解除劳动合同并要求被申请人出具离职证明,故其认为从 2022 年 10 月 19 日起无需继续上班,并非如被申请人所称的旷工。另查,申请人提交的经被申请人确认的劳动合同显示双方约定的工作地点为广州市。本委认为,被申请人基于生产经营需要调整办公地点,原办公地点亦已经办理退租,调整后的办公地点并未超出劳动合同约定的工作地点,该办公地点调整亦不具有侮辱

性或惩罚性，亦无证据证实申请人的薪酬待遇会因工作地点变更而降低。因此，申请人作为被申请人的员工，应当配合被申请人的经营调整。如申请人认为该办公地点调整不合理双方则应循协商方式确定变更事宜，如若协商不成，可由用人单位依法解除劳动合同并支付劳动者经济补偿等。但本案中，申请人在被申请人通知其到新办公地点上班后，以被申请人未提前一个月通知变更工作地点为由主动解除劳动关系并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定的用人单位应支付劳动者经济补偿的情形。综上，本委对申请人要求被申请人支付经济补偿金的仲裁请求不予支持。另外，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，用人单位应当在解除劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明。因此，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定向申请人出具解除劳动合同的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、四十六条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）

第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 18 日工资 2690 元；

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 2022 年 9 月激励奖金 1000 元；

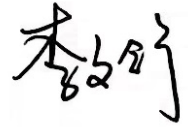
三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定向申请人出具解除劳动合同的证明；

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。

(本页无正文)

仲 裁 员



二〇二三年一月十日

书 记 员

