

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〕970 号

申请人：伍仁香，女，汉族，1974 年 4 月 1 日出生，住址：湖南省衡阳市珠晖区。

委托代理人：李健辉，男，广东威律师事务所律师。

委托代理人：徐耀杰，男，广东威律师事务所实习人员。

被申请人：广州宏德科技物业有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南 911 号 901-1 室。

法定代表人：潘勇，该单位总经理。

委托代理人：王卫东，男，该单位员工。

委托代理人：黎汝聪，男，该单位员工。

申请人伍仁香与被申请人广州宏德科技物业有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人李健辉和被申请人的委托代理人王卫东、黎汝聪到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 1 月 5 日向本委申请仲裁，于 2023 年 2

月 16 日增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 12150 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日期间工资 540 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日期间工资 1613.79 元；四、被申请人支付申请人 2018 年 7 月至 20 日至 2022 年 10 月 14 日期间休息日加班费 55117.24 元；五、被申请人支付申请人 2021 年、2022 年年休假工资差额 1986.21 元；六、确认申请人与被申请人于 2022 年 9 月 6 日至 2022 年 10 月 14 日期间存在劳动关系。

被申请人辩称：一、我单位已承诺为申请人补缴社会保险费。二、我单位不同意申请人主张的工资差额。我单位在 2022 年 9 月 23 日向申请人发出调岗通知，但申请人拒绝到岗，故我单位无需支付此后工资。三、申请人服务的项目为南方医科大学校区，该校区全年需要保洁人员，甲方要求每天均需人员在岗，但我单位并无严格要求员工考勤，每周上班时间均在 40 小时以内。四、同意支付申请人主张的年休假工资。五、申请人在收到调岗通知后未按要求报到，逾期 3 日未报到按违纪处理，故我单位不认可双方在 2022 年 9 月 23 日后存在劳动关系。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2018 年 7 月 20 日入职被申请人处任保洁员，后于 2022 年 10 月 14 日离职。

被申请人对此不予确认，主张申请人入职时间为 2018 年 7 月 28 日，其于 2022 年 9 月 23 日向申请人发出调整工作地点的通知，但申请人拒绝前往指定的地点上班，故双方劳动关系于 2022 年 9 月 26 日解除。经查，被申请人当庭自认未向申请人发出解除劳动合同的通知；申请人于 2022 年 10 月 14 日在穗海劳人仲案〔2022〕4191 号案件中向被申请人提出解除劳动合同关系。本委认为，劳动关系的解除属于法律事实，该法律关系的解除需以当事人作出明确意思表示为前提。本案中，被申请人自认未向申请人发出解除劳动合同关系通知，即其并无主动行使解除权或提出解除动议的行为，故不存在因其自身意思表示或行为而致使双方劳动关系发生解除的结果。根据查明的事实可知，申请人在 2022 年 10 月 14 日主动向被申请人提出解除劳动合同关系的要求，也即，其已通过实际行为向被申请人行使解除权，双方劳动关系因申请人该解除意思表示的作出而发生事实解除的法律效果。因此，本委确认双方劳动关系于 2022 年 10 月 14 日解除。综上，本委认定申请人与被申请人于 2022 年 9 月 6 日至 2022 年 10 月 14 日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其每月工资为 2700 元，但被申请人仅向其支付 2022 年 9 月工资 1644.08 元，并无支付 2022 年 10 月工资。被申请人主张申请人入职后每月工资由工资 2100 元和补贴构成，自 2022 年 7 月 1 日起，月工资调整为 2300 元和补贴；被申请人另主张其在 2022 年 9 月 23 日向申请

人发出将工作地点从南方医科大学白云校区调至白云区国土局的通知，但申请人以距离远为由拒绝接受，此后未按要求提供劳动，故单位无需支付其此后工资。庭审中，申请人确认其原工作地点与调整后的工作地点均在白云区，但主张前者步行只需 5 分钟，后者步行则需 30 分钟，故其不同意被申请人的调动安排，此后一直在原工作地点上班。本委认为，劳动关系存续期间，用人单位享有行使法律赋予的内部管理权之权利。用人单位在基于生产经营需要或在未对劳动者切身利益造成损害的情况下，对包括工作地点的调整均属于依法依规行使内部管理权之具体体现。本案中，申请人未能提供证据证明双方明确约定其工作地点为南方医科大学白云校区，故其在该校区工作不等于此地点即为其不可变动的固定上班地点。其二，被申请人作为市场经营主体，其对外经营策略，对内用工管理，均需根据市场经营方向的变化，经营合作方的需求以及经营策略规划的变动而适时调整，故一成不变的用工管理行为和要求明显不符合当下市场经营的现实要求，如若禁止被申请人对内部员工进行包括工作地点的调整，明显系限制其合法行使内部管理权的范围，缺乏合理性。其三，根据查明的事实可知，申请人调整前后的工作地点均在白云区，其虽主张二者步行时间分别为 5 分钟和 30 分钟，但即便系在步行 30 分钟的路程，在目前广州交通环境下，亦不属于超出普通大众劳动者可接受的距离范围，不存在对申请人的生活和工作造成明显不利影响的情形。

如若每位劳动者均以步行时间不能超出原工作地点的时间作为选择系否接受工作调动的理由，此将对用人单位合理化管理和安排的管理职权造成根本性侵害，亦系对劳动者应承担的勤勉义务的根本性颠覆，不利于和谐劳动关系的建立。综上，本委认为被申请人对申请人工作地点的调整并无对申请人的合法权益造成损害，申请人理应遵守并配合被申请人的合理工作安排，现其无正当理由拒绝接受工作调动，即便系在原工作地点上班，亦并非基于被申请人的工作要求而为之。劳动报酬系在劳动者按用人单位的要求按时按质提供劳动的基础上所获得的对价，即劳动内容需以用人单位要求为前提，劳动报酬的支付亦需以符合要求的劳动服务为必要。由于申请人2022年9月23日后的劳动行为不符合上述要求，故被申请人不存在需向其支付此后劳动报酬的法定义务，申请人主张的2022年9月工资差额及2022年10月未发工资依据不足。据此，本委认为申请人以上仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人主张每周累计可休1天，但存在休息日加班情形。被申请人主张申请人每周工作时间在40小时以内，工作时间灵活，可自由安排。经查，申请人提供的历史明细清单显示其于2022年6月20日至2022年10月20日期间领取的款项依次为：2193.22元、2193.22元、2184.08元、2184.08元、1644.08元。本委认为，其一，依查明的事实可知，双方劳动关系存续期间执行有别于标准工时制度的工作

模式。本案未有任何证据显示申请人曾就该工时制度向被申请人提出异议，故从其在职期间按要求正常出勤履行劳动义务的行为，可推定该工时制度系双方经协商一致后确定的工时标准，其对此应持知悉且接受的态度。其二，本案现有证据未能证明申请人在领取工资时已就工资数额向被申请人提出异议，故根据申请人每月正常领取工资以及在职期间均系按照要求正常提供劳动的客观行为，可推定其主观上对双方约定的月工资标准予以认可。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，应向被申请人表示拒绝，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，但本案查明的事实无法证明申请人在职期间已实际有效行使该法定权利，由此表明其对双方确定的每月工资标准不持异议，否则明显有违行为逻辑，亦违背普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。其三，申请人工作期间系接受被申请人的安排提供劳动，而被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数系相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。其四，被申请人虽主张申请人每周工作时间不超过 40 小时，但其并无提供证据对此予以证明，故其仅凭单方陈述不足以证明自身主张符合客观事实。因

此，本委对其该项主张不予采纳。其五，根据《广东省工资支付条例》第十六条之规定，用人单位保存工资支付台账的期限义务为二年。因此，申请人对超出二年之外的工资支付问题应承担举证证明责任。申请人在本案中未提供二年以外的相应月份工资支付记录以证实其存在未足额领取工资的事实，故本委对其主张的2021年1月5日及之前的加班工资不予支持。其六，经折算，申请人在职期间领取的月工资数额低于广州市最低工资标准，故被申请人支付的工资金额违反劳动法律的强制性规定。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2021年1月6日至2021年11月30日期间工资差额1949.83元 $[2100\text{元} \div 21.75\text{天} \times 18\text{天} + 2100\text{元} \div 21.75\text{天} \times 4\text{天} \times 200\% + (2100\text{元} + 2100\text{元} \div 21.75\text{天} \times 4\text{天} \times 200\%) \times 10\text{个月} - 2700\text{元} \div 26\text{天} \times 22\text{天} - 2700\text{元} \times 10\text{个月}]$ ；支付申请人2021年12月1日至2022年9月23日期间工资差额6847.32元 $[(2300\text{元} + 2300\text{元} \div 21.75\text{天} \times 4\text{天} \times 200\%) \times 9\text{个月} + 2300\text{元} \div 21.75\text{天} \times 17\text{天} + 2300\text{元} \div 21.75\text{天} \times 3\text{天} \times 200\% - 2700\text{元} \times 5\text{个月} - 2193.22\text{元} - 2193.22\text{元} - 2184.08\text{元} - 2184.08\text{元} - 1644.08\text{元}]$ 。综上，被申请人应支付申请人2021年1月6日至2022年9月23日期间工资差额8797.15元（1949.83元+6847.32元）。

四、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人未为其缴纳社会保险费而提出解除劳动关系。经查，申请人在穗海劳

人仲案〔2022〕4191号案件中自述被申请人从2022年5月开始为其缴纳社会保险费。本委认为，依庭审查明的事实可知，被申请人在双方劳动关系存续期间存在为申请人缴纳社会保险费之情形，即便其未按照申请人实际劳动关系存续年限履行缴纳义务，但此属于未按工作年限缴纳社会保险费的欠缴行为，此应属相关社会保险征缴部门责令补缴的范畴，申请人可就相关社会保险费缴纳权利向有关部门主张权利。但，本案查明的事实已证明被申请人不存在未为申请人建立社会保险关系的事实，被申请人欠缴行为不属于未为申请人缴纳社会保险费的行为性质，故申请人主张的解除事由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形，本委对其该项仲裁请求不予支持。

五、关于年休假工资问题。被申请人当庭表示同意支付申请人2021年和2022年年休假工资差额1986.21元。本委认为，被申请人于庭审中表示同意支付申请人该项仲裁请求，根据意思自治原则和权利自由处分原则，本委对其予以尊重并照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条，《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》第十六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于 2022 年 9 月 6 日至 2022 年 10 月 14 日期间存在劳动关系；

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 2021 年 1 月 6 日至 2022 年 9 月 23 日期间工资差额 8797.15 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 年和 2022 年年休假工资差额 1986.21 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年四月三日

书 记 员 曾焜恒