

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〕1345 号

申请人：黄祖杰，男，汉族，1995 年 2 月 28 日出生，住址：广西藤县。

被申请人：广州建方寓安晟公寓管理有限公司，住所：广州市海珠区江南大道南 1078 号 503 房。

法定代表人：周松，该单位董事长。

委托代理人：巫家嘉，男，广东建方房屋租赁管理有限公司员工。

委托代理人：曾秋雨，女，广东建方房屋租赁管理有限公司员工。

申请人黄祖杰与被申请人广州建方寓安晟公寓管理有限公司关于赔偿金、未休年休假工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄祖杰和被申请人的委托代理人曾秋雨到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 2 月 8 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违法解除劳动关系的赔偿金22891.74元；二、被申请人支付申请人2021年11月22日至2023年1月31日8天未休年休假工资7200元；三、被申请人支付申请人2022年12月绩效1800元；四、被申请人支付申请人2023年1月工资7200元；五、被申请人支付申请人2023年春节过节费800元；六、被申请人向申请人开具解除劳动关系证明（离职证明）。

被申请人辩称：申请人系我单位的客户经理2星，经沟通，我单位于2023年1月3日书面通知申请人调往天河片区基站，但申请人拒不接受该调动。我单位向申请人阐明该调动属合法合理的正常经营行为，非针对个人，且调动后申请人的岗位职级不变、工作内容不变、薪资待遇不变，新工作地点距离原工作地点仅8个地铁站，亦符合双方劳动合同关于工作地点的约定，但经我单位多次催告，申请人仍然拒绝到岗，缺岗16.5天，已严重违反劳动纪律，我单位遂于2023年1月31日向申请人发出解除劳动合同通知，合法解除双方劳动关系。申请人2022年度未休年休假3天，因申请人未申请休假而作废，即使我单位同意其延至2023年休，因申请人连续缺岗导致劳动关系解除，申请人亦应自行承担未休责任。申请人2023年度年休假经折算后不足1天，我单位无需向其支付未休年休假工资。申请人2022年12月的绩效工资1800元、2023年1月工资1296元，在扣缴社保、公积金后我单位已于2023年2月10日支付申请

人 2412.68 元。春节过节费是公司福利，非双方约定的劳动报酬，需根据公司的经营状况及员工遵守劳动纪律的表现确定发放，鉴于申请人不服从我单位的工作调动安排，严重违反劳动纪律及劳动合同约定，我单位有权不予发放。我单位已通过邮件方式向申请人送达离职证明。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人于 2021 年 11 月 22 日入职被申请人，担任客户经理 2 星，同日双方签订劳动合同，该合同第十二条第 1 款、第 2 款载明被申请人为广东建方房屋租赁管理有限公司的下属关联公司，并约定申请人愿意服从公司工作安排，在公司下属关联公司内调动。2023 年 1 月 3 日，被申请人向申请人发出《调动通知书》，通知申请人因公司业务发展需要，将申请人调动至业务中心/天河片区工作，调动后申请人工作岗位不变，仍为客户经理 2 星，要求申请人于 2023 年 1 月 4 日前完成工作交接，于 2023 年 1 月 5 日到天河片区报到（地址：天河区黄埔大道西 53 号 1406 房），考勤打卡地点亦随即调整到上述地址。申请人于 2023 年 1 月 4 日在上述通知的落款处手写“本人拒绝接受该调岗”的内容。而后被申请人分别于 2023 年 1 月 11 日、1 月 16 日、1 月 29 日向申请人发出《催告上岗通知书》，告知申请人未到天河片区报到上岗的缺勤行为已严重违反劳动纪律及公司的相关制度，催促申请人尽快报到，

否则公司有权按劳动法律法规及公司制度进行相应处理。申请人收到上述通知后亦没有前往天河片区报到上班。2023年1月31日，被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，以申请人未按要求前往天河片区报到，缺岗16.5天，严重违反双方劳动合同第十二条第1、2款约定以及劳动法第二十五条第（二）款规定为由，于2023年1月31日解除与申请人的劳动合同。

申请人主张其不同意上述调动理由如下：其认为劳动合同第十二条第1款、第2款约定属于霸王条款，违反公平原则，应视为无效，且被申请人没有任何下属关联企业，也没有天河区项目，天河片区的工作地点实际就是被申请人的上级集团公司，该调动属调岗且未经双方协商一致；调动涉及变相降薪，调动后不再提供住宿，而该住宿相当2990元补贴，并增加交通成本；调动亦改变其工作方式及工作内容，将原来的团队协作工作方式改变为独立工作方式，将原来负责物业管理改变为主要负责销售，该调动也没有通知工会、听取工会或职工代表的意见。

另，申请人确认被申请人没有设立工会。本委认为，引发本案解除争议的根本原因系工作调动，工作调动是否合法合理及申请人是否有权拒绝至天河片区报到上班，系审查申请人是否构成严重违纪行为的依据。对此，本委综合查明事实分析认定如下：首先，被申请人将申请人调整至天河片区工作，符合双方劳动合同约定，劳动合同经申请人签字确认，为双方确立劳动关系、明确权利义务的协议，合同条款内容亦无违反法律法规

强制性规定，申请人主张合同有关条款约定无效或该次调动安排超出合同约定范围，缺乏依据。其次，企业依法享有用工自主权，经营管理活动、人力资源分配受内部物质、文化因素及外部客观环境影响，员工工作非一成不变，在一定合理范围内的工作调整属正常用工管理现象，亦系推动企业自身发展的需求，本案的工作调动安排不具有侮辱性，从下发的通知文件内容来看，调动后申请人的岗位职级不变，仅地点变更，无证据显示该次工作调动变更申请人的工作性质或增加不属于客户经理 2 星岗位的工作职责内容，从地理位置而言，天河片区报到点位于市区，搭乘交通工具可到达，上下班在途时间即使有所延长亦在合理范围，并无对申请人原生活造成重大影响。最后，住宿属于企业额外提供的福利设施，无证据显示双方约定住宿与否可对等折算补贴收入、为申请人薪酬待遇的一部分，未提供住宿设施、稍增加交通成本，该情形即使存在亦不构成降低薪酬的情形。综上，在被申请人明晰利害关系并一再催促的情况下，申请人仍不服从被申请人的工作安排，违反双方劳动合同有关约定，连续多天未到天河片区报到，该行为已构成严重违纪，被申请人据此解除与申请人的劳动合同并无不妥，因此，申请人请求赔偿金，本委不予支持。

二、关于绩效问题。申请人确认在其申请仲裁后被申请人已支付其 2022 年 12 月绩效，当庭申请撤回该项仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准

许申请人撤回关于 2022 年 12 月绩效的请求。

三、关于工资问题。申请人每月休息 6 天，综合工资收入为 7200 元/月（含绩效工资 2000 元）。根据被申请人提供的打卡记录显示，申请人 2023 年 1 月 1 日休息，1 月 2 日至 1 月 5 日打卡上班，其中 1 月 5 日没有打下班卡。申请人不确认打卡记录，主张 1 月 5 日系因被取消打卡权限导致无法打下班卡，其当天系全天出勤，故主张 1 月 1 日至 1 月 5 日期间其实际出勤 4 天。被申请人确认 1 月 5 日下午原工作地点取消申请人的打卡权限，但表示申请人未按要求前往天河片区报到，其单位仅认可申请人 1 月 5 日出勤 0.5 天，据此主张申请人 1 月出勤 3.5 天，加上 1 月 1 日法定节假日，共 4.5 天计薪，应发工资为 1296 元，在扣减社保、公积金后已向申请人发放。申请人确认收到上述 2023 年 1 月工资，但表示其虽未到天河片区报到，但有在原工作地点上班至双方劳动关系解除，因打卡权限被取消才导致其无法打卡，故主张其 1 月应得工资为 7200 元。本委认为，在作出工作调动后，申请人的工作安排已转至天河片区，原工作地点取消申请人打卡权限，不再安排申请人工作，而工资是劳动的对价，即使申请人每天回去原工作地点报到，提供的亦非被申请人安排的有报酬的劳动，且本委已对该工作调动合法性作出认定，故被申请人主张不予计发申请人未服从工作调动安排期间的工资，本委予以采纳。经计算，申请人 2023 年 1 月应得工资为 1258.25 元【7200 元÷（21.75 天+2 天×200%）

×（3.5 天出勤+1 天法定节假日）】，现被申请人计发申请人 1 月工资不低于上述计算结果，故申请人再行请求 2023 年 1 月工资，本委不予支持。

四、关于未休年休假工资问题。申请人向本委提供请假申请（系统截图），拟证明其剩余年假 56 小时，据此主张其有 8 天年休假未休（7 小时/天）。被申请人则主张系统跨年会自动累加新一年的年休假天数，系统显示剩余年休假 56 小时系包括了申请人 2022 年未休年休假 3 天以及系统自动累加的 2023 年 5 天年休假。被申请人提供、经申请人签名确认的《员工累计工作年限确认书》载明，申请人累计工作年限为 3 年。被申请人据此主张申请人每年应享受年休假天数为 5 天。被申请人向本委提供请假申请（系统截图），拟证明申请人 2022 年 9 月已请休当年度年休假 2 天，并主张余下 3 天因申请人未申请休假而作废，2023 年经折算后申请人则不享有年休假。申请人否认该请假申请（系统截图）系其系统操作的结果，并表示其当时入职未满一年，尚未达到休年休假的条件。另查，申请人 2022 年度每月工资收入分别为 4700 元、5325 元、5200 元、7100 元、9740.69 元、7020 元、7250 元、9460 元、7480 元、8365.01 元、7220 元、7600 元，共计 86460.7 元（含加班费 620.69 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》第三条、第五条、第十二条的规定，申请人累计工作年限对应应享受年休假标准为 5 天/年，截至 2022

年 11 月 21 日申请人连续工作满 12 个月，2022 年度剩余日历天数 40 天（2022 年 11 月 22 日至 12 月 31 日），截止 2023 年 1 月 31 日申请人离职，2023 年已过日历天数 31 天（2023 年 1 月 1 日至 1 月 31 日），经折算，申请人 2022 年度应享受年休假不足 1 天（ $40 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ），2023 年度应享受年休假亦不足 1 天（ $31 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ）。申请人自认入职第一年不具备享受年休假条件，亦不认可系统有关年休假申请的操作结果，说明系统反映的年休假情况非最终确定申请人应享受年休假天数的充分依据。现被申请人确认申请人 2022 年仍有 3 天未休年休假，优于法定标准，本委对此予以认定。申请人行使年休假有关权利仍在仲裁时效内，被申请人主张年休假作废或不予计发未休年休假工资的理由缺乏法律依据，故应当执行结算未休年休假工资报酬。综上，被申请人应支付申请人 2022 年度 3 天未休年休假工资 1666.8 元【 $(86460.7 \text{ 元} - 620.69 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月} \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) \times 3 \text{ 天} \times 200\%$ 】。申请人请求 2023 年度未休年休假工资，本委则不予支持。

五、关于春节过节费问题。申请人依据 2022 年有发放过春节过节费，据此主张 2023 年春节过节费。被申请人不同意向申请人发放 2023 年春节过节费。经查，双方并无约定春节过节费的发放。本委认为，春节过节费作为薪资待遇发放以外的福利，申、被双方并无作出发放的约定，是否发放、发放多少，由被申请人综合考虑企业经济效益及员工工作表现自主确定，因此，

申请人请求春节过节费，本委不予支持。

六、关于解除劳动关系证明问题。被申请人曾向申请人开具解除劳动关系证明，证明内容涵括双方解除因由等。本委认为，被申请人向申请人开具的解除劳动关系证明，其内容未完全符合《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，故申请人请求被申请人重新开具解除劳动关系证明，本委予以支持。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》第二十四条规定的内容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》第二十五条、第四十五条，《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条，《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》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条之规定，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 年度 3 天未休年休假工资 1666.8 元；

二、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》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明；

三、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

二〇二三年四月二十四日

书 记 员 易恬宇