

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〕3248号

申请人：毕兴敏，女，彝族，1995年10月29日出生，住址：云南省文山壮族苗族自治州。

委托代理人：李昆山，男，广东华之杰律师事务所律师。

委托代理人：文华贵，男，广东华之杰律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区江南新地商业街孟金饰品店，经营场所：广州市海珠区江南西路46号江南新地商业街B104（自编c19a）。

经营者：孟金，男，汉族，1990年2月6日出生，住址：江苏省连云港市海州区。

申请人毕兴敏与被申请人广州市海珠区江南新地商业街孟金饰品店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。申请人的委托代理人文华贵到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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 6 月 14 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 2022 年 5 月 17 日至 2022 年 12 月 26 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 8910 元；三、被申请人支付申请人 2022 年应休未休年休假工资 1229 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 27 日至 2023 年 4 月 13 日孕期工资 8280 元、2023 年 4 月 14 日至 2023 年 10 月 8 日产假工资 26433 元、2023 年 10 月 9 日至 2024 年 4 月 12 日哺乳期工资 14336 元。

被申请人无答辩。

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 2022 年 5 月 17 日入职被申请人处任销售员，其最后工作至 2022 年 12 月 26 日。申请人向本委提交了如下证据拟证明其上述主张：1. 《劳动合同》，显示甲、乙双方分别被申请人和申请人，合同期限自 2022 年 5 月 17 日至 2025 年 5 月 16 日止，申请人在被申请人处从事销售工作，工作地为广州市等内容；2. 门店人员工资表，显示申请人姓名、所在门店为“广州江南新地一店”，入职日期为 2022 年 5 月 17 日等内容；3. 社保缴费记录，显示被申请人 2022 年 10 月至 2023 年 1 月为申请人参保的情况；4. 交易记录，显示黄**通过钉钉红包的方式向申请人支付 2022 年 6 月至 2022 年 11 月的工资以及户名为“孟金”于 2023 年 1 月

14日向申请人转账款项，申请人称黄**为被申请人处的店长。本委认为，首先，申请人已就其系被申请人员工的主张向本委提交了劳动合同、门店人员工资表、交易记录、社保缴费记录等证据予以证明，申请人已履行初步举证责任，现被申请人不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委采纳申请人该主张，并据此确认申请人与被申请人自2022年5月17日起至2022年12月26日止存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人未提前通知撤店，被申请人的行为实际为违法解除劳动合同，应向其支付赔偿金。另，申请人提交的钉钉聊天记录显示双方于2022年12月27日至2023年1月5日期间就江南新地店撤店后的安排进行沟通，对方多次向申请人表示可将其调整至天河店上班，申请人以路程远，怀孕不方便挤地铁等理由拒绝调整，申请人称该账号的持有人为被申请人的经理。庭审中，申请人表示其不同意调整至天河店上班的理由为该店与江南新地店为两个独立的主体，其系与江南新地店建立劳动关系，且其处于孕期亦不方便到天河上班。本委认为，用人单位作为市场经济主体有经营自主权，可以根据公司的生产经营需要对劳动者进行调岗。本案中，申请人与被申请人签订的《劳动合同》约定工作地点为广州市，现被申请人因江南新地一店撤店的客观情况无法在该地点经营，需将申请人的工作地点调整至天河区，工作地点仍在广州市内，且未有证据显示申请人的职位、工资待遇因该

工作地点的调整而有所降低，也无证据显示上述调整具有侮辱性、惩罚性等情况，申请人主张调整后即变更用工主体亦无证据证明，故被申请人的调岗行为不存在明显不合理或有损申请人合法权益的情形，应属用人单位经营管理自主权范畴，申请人理应服从安排到新的工作地点报到上班，在被申请人未单方作出解除行为的情况下，申请人在2023年1月5日之后既不到岗又不请假，故本委认定申请人系因拒绝到新工作地点上班而于2023年1月5日主动解除，该情形并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第八十七条规定的用人单位需支付经济补偿或赔偿金之法定情形。鉴此，申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

三、关于孕期、产假、哺乳工资问题。结合本委查明之事实和证据，本案系申请人在被申请人合理调岗后自主解除劳动合同，被申请人对该解除并无主观过错，故申请人基于解除事实而要求被申请人支付孕期、产假、哺乳工资损失的仲裁请求，依据不足，本委亦不予支持。

四、关于年休假工资问题。根据《职工带薪年休假条例》第二条之规定，申请人没有举证证明其在职被申请人时符合连续工作满12个月以上的情形，故申请人要求被申请人支付2022年未休年假工资的仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第八十七条，《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》第二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 5 月 17 日起至 2022 年 12 月 26 日止存在劳动关系；

二、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 李文舒

二〇二三年九月一日

书 记 员 叶晨