

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〕2860 号

申请人：龚真，男，汉族，1992 年 10 月 1 日出生，住址：湖北省浠水县。

委托代理人：樊辉辉，男，湖北今天律师事务所律师。

被申请人：广州速道易商务服务有限公司，住所：广州市海珠区新港中路 397 号自编 53 号（B3）。

法定代表人：张步镇，该单位总经理。

委托代理人：冯皇，男，该单位员工。

申请人龚真与被申请人广州速道易商务服务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。申请人龚真及其委托代理人樊辉辉和被申请人的委托代理人冯皇到庭参加诉讼。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 5 月 18 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 2023 年 4 月工资 8764.44 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 5 月工资 4599.14 元；三、被

申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 75023.5 元；四、被申请人支付申请人 2021 年度及 2022 年度未休年休假工资差额 11497.86 元。

被申请人辩称：一、申请人严重违反我单位规章制度，我单位解除与申请人的劳动关系合理合法，无需支付经济补偿；二、我单位已经足额支付申请人 2023 年 4 月、5 月的工资，不存在应付未付工资；三、申请人主张的 2021 年度未休年休假已超出仲裁时效，2022 年度的年休假已休完，故我单位无需支付申请人未休年休假工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金、工资差额问题。经查，申请人于 2020 年 9 月 24 日入职被申请人，岗位是 BDM，工资标准为底薪 6000 元/月，另有绩效、首推业绩提成、交通补贴、话费补贴、油费补贴及其它，被申请人于 2023 年 4 月 12 日向申请人发送《通知书》，该通知书中载明“.....公司根据您近期的工作表现，包括但不限于招聘目标未达成，下属陪访帮扶工作开展不到位、未服从上级安排交付工作成果等.....自 2023 年 4 月 13 日起将您调整为 BDM（协管）。您每月工资总额=3000 元底薪+1000 元岗位津贴+拉新激活奖励+绩效工资 1000 元+旗舰店采购现金提成+首推现金提成-扣罚项+补贴（交通补贴、到店补贴）+其它.....”，申请人不同意被申请人该调整，并继续在原工作岗

位通过水印相机打卡上班，之后被申请人于2023年4月28日以申请人旷工严重违反公司的劳动纪律、规章制度为由向申请人发出《解除劳动合同通知书》，通知书中载明“.....公司于2023年4月25日、2023年4月27日分别邮件发送《催岗通知书》（编号：2023042501）、《催岗通知书》（编号：2023042701），通知你就2023年4月14日到2023年4月27日期间，您一直未进行打卡签到的情况进行说明，但你至今且仍未正常出勤.....经审慎判断，认定你上述期间的行为构成连续旷工40个小时以上，你的行为严重违反公司的劳动纪律、规章制度。我司决定于2023年5月9日起与您解除劳动合同.....你2023年剩余5天年假，现公司安排你于2023年5月4日起休年假，直至2023年5月9日休完全部年假”，申请人认为被申请人上述行为构成违法解除，故据此要求被申请人支付2023年4月、2023年5月的工资差额和违法解除劳动合同赔偿金。另查，申请人2022年5月至2023年5月工资发放情况依次为：8569.32元、8849.29元、12823.65元、11139.52元、13192.87元、13972.14元、14637.79元、17021.13元、15027.66元、8481.42元、13695.9元、4366.41元、1005元。被申请人提交且经申请人确认邮件沟通记录显示，被申请人于2023年3月20日通过邮件询问申请人“今天未按本周计划进行陪访（余**），具体遇到什么问题，有什么事儿？做出相关说明”等内容，申请人于当日作出回复，表示其本周规划辅助首推PLUS落后人员，关于陪访等安

排在周二进行等内容。庭审中，申请人表示同意按照 6000 元/月为标准计算 2023 年 5 月工资。本委认为，用人单位具有用工管理自主权，可以根据客观需要，对其单位内部的岗位设置及岗位职能做出调整，以达到优化配置及科学管理的目的，但在调整岗位时应当兼顾劳动者的劳动权益保护，并对其单位调岗行为是否具有合理性充分举证证明。本案中，被申请人提交的邮件沟通记录并不足以证明申请人存在招聘目标未达成，下属陪访帮扶工作开展不到位、未服从上级安排交付工作成果等情况，无法证明其单位对申请人进行岗位调整的合理性。其次，申请人的工资构成从底薪 6000 元/月+绩效+首推业绩提成+交通补贴+话费补贴+油费补贴+其它，调整为底薪 3000 元/月+岗位津贴 1000 元/月+拉新激活奖励+绩效工资 1000 元/月+旗舰店采购现金提成+首推现金提成-扣罚项+补贴（交通补贴、到店补贴）+其它，可见申请人每月固定工资数额已然减少，底薪降幅达到 50%，且工作岗位从 BDM 降级为 BDM（协管），故被申请人的调岗行为已经超出了合理的用工自主权范畴，被申请人理应事先与申请人协商变更劳动合同，但被申请人未经协商亦未事先通知申请人，即径行对申请人调整岗位，该行为既不合理也不合法。申请人以继续留在原岗位拒不到新岗位报到的行为表达拒绝调岗，而被申请人以此为由认定申请人的行为属于旷工，并以严重违反公司劳动纪律、规章制度对申请人作出解除的决定，缺乏事实与法律依据，属于违法解除劳动合同。另，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申请人2023年4月绩效考核、提成等情况，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该月工资欠发情况予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应按原工资标准支付申请人2023年4月的工资差额8764.44元、2023年5月工资差额128.86元（6000元÷21.75天×6天-1005元）。现申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金75023.5元，未超出按法定标准计算的赔偿金金额，属申请人自主处分权利范畴，本委予以支持。

二、关于年休假工资问题。被申请人主张其单位系以申请人的入职日期作为计算年休假的起始时间，即每年的9月24日至次年的9月23日为一个年度，《解除劳动合同通知书》中安排的年休假实际系申请人2022年度（即2022年9月24日至2023年5月9日）的年休假，且申请人主张的2021年度年休假也已超出仲裁时效，故其单位无需支付申请人2021年度至2022年度的年休假工资。申请人对被申请人上述主张不予认可。庭审中，申、被双方均确认申请人每年可享受5天年休假的权利。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条、第十八条之规定，年休假系用人单位根据自身生产及工作的具体情况，在考虑劳动者意愿的基础上，统筹进行安排的事项。

本办法中的“年度”是指公历年度。现被申请人并未提供证据证明其单位与申请人对跨年度休年休假有相关约定和安排，故其单位主张《解除劳动合同通知书》中安排的年休假实际系申请人 2022 年度的年休假，依据不足，本委不予采纳。另，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人未能举证证明其就 2021 年度未休年休假工资之权利主张存在仲裁时效中止或中断的情形，故申请人要求被申请人支付其 2021 年度未休年休假工资的仲裁请求，已超过仲裁时效，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年度未休年休假工资 5432.07 元 $[(8569.32 \text{ 元} + 8849.29 \text{ 元} + 12823.65 \text{ 元} + 11139.52 \text{ 元} + 13192.87 \text{ 元} + 13972.14 \text{ 元} + 14637.79 \text{ 元} + 17021.13 \text{ 元} + 15027.66 \text{ 元} + 8481.42 \text{ 元} + 13695.9 \text{ 元} + 4366.41 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月} \div 21.75 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} \times 200\%]$ 。

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》第六条、第二十七条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《企业职工带薪年休假实施办法》第九条、第十条、第十一条、第十二条、第十八条之规定，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违法解除劳动合同赔偿金 75023.5 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 2023 年 4 月的工资差额 8764.44 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 2023 年 5 月工资差额 128.86 元；

四、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 年度未休年休假工资 5432.07 元；

五、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

二〇二三年七月十九日

书 记 员 张 秀 玲