

# 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〕1336号

申请人：黄凤杰，女，汉族，1997年11月17日出生，住址：湖南省汉寿县。

被申请人：广州佳川文化传媒有限公司，住所：广州市海珠区滨江西路100号20108房。

法定代表人：翁纪银，该单位总经理。

委托代理人：卢秀玲，女，该单位员工。

申请人黄凤杰与被申请人广州佳川文化传媒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。申请人黄凤杰和被申请人的委托代理人卢秀玲到庭参加庭审。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2月8日向本委申请仲裁，于2023年2月28日向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2022年11月1日至2022年12月20日工资8520.43元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿

金 18476.18 元；三、被申请人支付申请人上班期间因工作量大头晕进急诊产生的医疗费 610.28 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 6 月至 7 月张扬直播项目奖金 600 元；五、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、我单位已支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 12 月 20 日的工资及 2022 年 6 月至 7 月张扬直播项目奖金；二、申请人要求我单位支付上班期间因工作量大头晕进急诊产生的医疗费没有法律依据；三、申请人 2022 年 4 月 8 日入职我单位，岗位为直播招商，2022 年 12 月 9 日我单位因工作需要，将申请人临时安排到广州南沙仓库协助仓库工作，时间为 2022 年 12 月 13 日至 2023 年 3 月 12 日，但申请人并未按我单位要求到南沙仓库报到，故我单位根据考勤管理规定于 2022 年 12 月 20 日与申请人解除劳动关系，我单位解除与申请人劳动关系合法合理，有理有据，无需向其支付经济补偿金。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于医疗费问题。申请人于 2023 年 4 月 1 日当庭向本委提出撤回要求被申请人支付上班期间因工作量大头晕进急诊产生的医疗费 610.28 元，理由是该费用已经由医保报销。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委决定准许申请人撤回该项仲裁请求。

二、关于工资、奖金问题。申请人主张其月工资标准为 9000

元/月，被申请人仅向其支付了2022年11月工资1814.85元、12月工资5183.18元，并未按照上述工资标准计发2022年11月、12月的工资，亦未向其支付承诺发放的张扬直播项目奖金600元。被申请人对此不予认可，主张其单位已经结清申请人2022年11月、12月的工资及张扬直播项目奖金。被申请人向本委提交了2022年11月、12月工资条予以证明，2022年11月工资显示核定工资总额为9000元，其他奖金600元、应发工资2330.77元、实发工资1814.85元，被申请人称其他奖金即为张扬直播项目奖金；2022年12月工资显示核定工资总额为9000元，应发工资5666.67元、实发工资5183.18元。另查，申请人2022年12月实际出勤17天，例休3天；被申请人2022年11月受疫情影响停工，申请人自2022年12月1日起复工。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人应按照申请人的月工资标准计发停工首月的工资，经核算，被申请人应支付申请人2022年11月1日至2022年12月20日的工资差额（含张扬直播项目奖金）7653.02元 $[9000\text{元}+600\text{元}-2330.77\text{元}+9000\text{元}\div(21.75\text{天}+4\times 200\%)\times(17\text{天}+3\text{天})-5666.67\text{元}]$ 。

三、关于赔偿金、离职证明问题。申请人2022年4月8日入职被申请人，岗位为直播招商，被申请人于2022年12月9日以申请人所在团队项目不需要直播招商岗位为由提出与申请人协商解除劳动关系，申请人不同意被申请人的补偿方案，双

方未就解除达成一致意见，随后被申请人于当日向申请人发放了《临时工作安排通知》，该通知载明“因公司工作需要……临时安排你到公司广州物流仓库协助工作……期间工资福利不变”等内容。申请人认为被申请人该行为属于调整工作岗位，且该岗位调整不合理，工作地点、工作内容变动大，亦没有任何的培训，故不同意该调整，并继续在原工作地点原工作岗位工作至2022年12月20日离职。被申请人主张其单位系由于生产经营需要安排申请人到广州物流仓库协助支援仓管岗位，处理快递包装、打快递单等工作，不属于调整工作岗位，申请人逾期5天未到新岗位报到，申请人的行为已经严重违反其单位的规章制度，故其单位据此于2022年12月19日向申请人发送了《解除劳动合同通知书》。另查，申请人2022年4月至2022年12月工资发放情况依次为：6800元、8491元、8395元、8379.56元、8379.56元、8961.55元、8379.56元、1814.85元、5183.18元。2022年7月至2022年11月社保个人部分金额均为515.92元，2022年12月社保个人部分金额为477.82元。本委认为，用人单位有权根据企业的经营管理需要调整劳动者的工作岗位及工作内容，但企业在行使用工自主权时不应损害劳动者的权利。本案中，被申请人将申请人安排到仓库协助支援仓管岗位，处理快递包装、打快递单等工作，该工作与申请人原工作岗位性质完全不同，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，即径行对其调整岗位，该行为既不符合法律规定，也不符合双方劳动合同的约定。在申请人继续在原工作岗位打卡考勤并就岗位调动问题向被申请人申诉反映的情况下，被申请人以申请人逾期未到新岗位报到视为旷工为由解除与申请人的劳动合同，缺乏事实和法律依据，属于违法解除劳动合同。故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 18047.07 元（6800 元+8491 元+8395 元+8379.56 元+8379.56 元+8961.55 元+8379.56 元+1814.85 元+5183.18 元+8136.47 元+515.92 元×5 个月+477.82 元）÷8.42 个月×2 倍。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》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第五十条、第八十七条，《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》第三十九条之规定，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 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 12 月 20 日的工资差额（含张扬直播项目奖金）7653.02 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违法解除劳动合同赔偿金 18047.07 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。

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

二〇二三年四月十三日

书 记 员 李 梓 铭