

# 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〕3032号

申请人：林白霜，女，汉族，1995年8月24日出生，住址：广东省雷州市英利镇。

委托代理人：张金保，男，北京中银（广州）律师事务所律师。

第一被申请人：广州蛋壳肌因沙园医疗美容诊所有限公司，住所：广州市海珠区现代一街34号101铺（部位：自编号101-5、101-6）。

法定代表人：黄建辉，该单位执行董事兼总经理。

第二被申请人：广州眼黛医疗美容诊所有限公司，住所：广州市白云区云城南三路398号130、131房。

法定代表人：刘庆全，该单位执行董事兼总经理。

两被申请人委托代理人：曾秋婷，上海中联（广州）律师事务所律师。

两被申请人委托代理人：宋安利，上海中联（广州）律师事务所律师实习人员。

申请人林白霜与第一被申请人广州蛋壳肌因沙园医疗美容

诊所有限公司、第二被申请人广州眼黛医疗美容诊所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。申请人林白霜及其委托代理人张金保和两被申请人的共同委托代理人曾秋婷到庭参加诉讼。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6月2日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、第一被申请人支付申请人违法解除劳动合同经济赔偿金19828元；二、第一被申请人支付申请人2022年未休年休假工资2735元；三、第一被申请人支付申请人2023年5月1日至2023年5月17日工资5793元；四、第二被申请人对上述仲裁请求承担连带责任。

第一被申请人辩称：一、我单位调整申请人工作地点的行为合理合法，属于合法行使用工自主权的范畴，而且调整范围亦未超出劳动合同约定范围，申请人消极怠工的旷工行为已经严重违反我单位的规章制度，故我单位无需支付经济赔偿金；二、根据双方签署的《薪资确认书》可知，申请人的月工资标准为7000元，故我单位仅需向其支付1615元未休年休假工资；三、申请人2023年5月实际出勤12天，并非14天，故根据《员工手册》规定，我单位仅需支付申请人该月工资2786.82元，即使仲裁委对上述计算方式不予认可，认为应当按照14天计发申请人2023年5月工资，我单位亦仅需支付4360.13元（包含

工资 3111.1 元+1249.02 元)；四、我单位与第二被申请人为相互独立的民事法律主体，故无需相互承担连带责任。综上，请贵委依法查明事实、正确适用法律，采纳我单位的意见并驳回申请人的全部仲裁请求。

第二被申请人辩称：从申请人提交的劳动合同可知，用人单位主体为第一被申请人，并非我单位，故我单位并非本案的适格当事人主体，无需承担本案相应的责任。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。经查，申请人于 2022 年 2 月 10 日入职第一被申请人担任护士，双方签订了期限自 2022 年 2 月 10 日起至 2025 年 2 月 9 日止的《劳动合同》，《劳动合同》约定申请人每周至少休息 1 天，工作地点为广州市，第一被申请人可以根据工作需要，将申请人派往关联公司、各地项目公司工作。员工薪资确认书载明申请人转正后的工资构成为基本工资+岗位工资+绩效工资共计 7000 元/月，另有提成，保底工资 9000 元/月。2022 年 5 月 15 日第一被申请人通知申请人因其所在店铺漏水，经与物业沟通后该店铺需进行升级改造，故该店铺将于 2023 年 5 月 16 日起暂停营业，待改造完毕后再恢复正常运行，该店铺所有人员将于 2023 年 5 月 16 日起暂时调往白云眼黛店。2023 年 5 月 19 日，第一被申请人向申请人发送《解除劳动关系通知书》解除双方劳动关系，通知书载明“经

公司核实，您已连续旷工三天……根据《员工手册》第六章中的 6.6.3 条关于旷工的规定：6.6.3 旷工一天者，公司向其提出警告，计入绩效考核记录，并扣发工资，年度累计旷工五天及以上，一个季度累计旷工三天及以上或连续旷工连天的，视为严重违反公司规章制度，公司有权与其解除劳动合同，且无需支付经济补偿金……因为您严重违反了公司规章制度，即日起公司正式终止与您的劳动关系……”。庭审中，申请人确认《员工手册》中的签名为其本人所签，但该手册为单方制作，未经过合法民主程序公示，故对其并不适用。且其一开始的工作地点在沙园店，后才被调至现所在店铺，现又被通知需调往白云店，其认为第一被申请人做法不符合劳动法规定，且白云店距离也比较远，第一被申请人亦未事先与其协商关于调整工作地点事宜，故其并未按照第一被申请人的通知前往白云店上班，但其 2023 年 5 月 16 日下午至 2023 年 5 月 17 日均在被申请人的总部寻求协商，并非旷工，第一被申请人以其旷工为由单方解除劳动关系的行为违法。另查，申请人 2023 年 5 月 18 日未到白云店上班，也未到总部，总部仅为办公地点，没有对外经营。《员工手册》附件中的承诺书载明“本人谨此确认已经收到《员工手册》，并认真阅读知悉该手册中的相关制度和规定，作为公司的一员，本人承诺将严格遵守其中的规章制度及公司未来对公司手册进行的修改……”。被申请人分别于 2023 年 5 月 16 日至 2023 年 5 月 18 日三次向申请人发出《员工警告

信》，警告信中载明申请人系由于2023年5月16日至2023年5月18日旷工而被作出书面警告。本委认为，首先，申请人确认《员工手册》中的签名为其本人所签，且该手册附件中的承诺书载明申请人已阅读知悉上述制度，并将严格遵守，因此，该《员工手册》对申请人具有约束力，申请人应予以遵守。其次，用人单位作为劳动关系中管理者一方，有权根据公司的生产经营需要对劳动者进行调岗，但因调岗行为直接涉及劳动者的切身利益，故用人单位对劳动者的调岗行为应具有合理性。本案中，根据查明之事实和证据可知，申请人与第一被申请人签订的《劳动合同》约定工作地点为广州市，职位为护士，同时约定第一被申请人可以根据工作需要，将申请人派往关联公司、各地项目公司工作。现第一被申请人由于申请人所在店铺漏水的客观情况导致暂停营业，并在广州市范围内对申请人的工作地点进行调整，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，申请人亦未提交充分有效的证据证明该工作地点的调整给其造成劳动合同履行之困难，也无证据显示上述调整具有侮辱性、惩罚性等情况，故第一被申请人的调岗行为未对申请人产生重大影响或严重侵犯其劳动者权益，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。虽申请人主张其2023年5月16日至2023年5月17日在总部与相关人员协商调岗事宜，不属于旷工，但申请人职位为护士，总部亦仅系办公地点，并未对

外经营，申请人在总部客观上无法向第一被申请人提供实质劳动，且在第一被申请人向其作出三次书面警告后，申请人仍未前往新工作地点上班，申请人2023年5月16日至2023年5月18日未提供实质劳动的行为显然违反了第一被申请人的规章制度，应属旷工。第一被申请人按照《员工手册》规定解除与申请人的劳动关系并无不妥，无需向申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

二、关于工资问题。庭审中，申请人表示该项仲裁请求只计算了基本工资，并未将提成计算在内。另查，被申请人已向申请人支付了2023年5月工资2804.58元。因此，结合本委上述查明之事实和证据，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，第一被申请人应支付申请人2023年5月1日至2023年5月17日工资差额18.95元 $[7000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times 12 \text{天} - 2804.58 \text{元}]$ 。

三、关于年休假工资问题。结合申请人的工资标准和工时制度，申请人的日工资标准为302.52元。庭审中，双方确认申请人尚有2天年休假未休。因此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条之规定，第一被申请人应支付申请人未休年休假工资1210.08元 $(302.52 \text{元} \times 2 \text{天} \times 200\%)$ 。

四、关于承担连带责任问题。结合本委上述查明之事实和证据，申请人要求第二被申请人对本案仲裁请求承担连带责任，依据不足，本委不予支持。

## 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争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2023年5月1日至2023年5月17日工资差额18.95元；

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人未休年休假工资1210.08元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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

二〇二三年七月二十五日

书 记 员 叶 晨