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〕3236号

申请人：许燕球，女，汉族，1981年6月23日出生，住址：广州市白云区。

被申请人：中移在线服务有限公司广东分公司，营业场所：广州市海珠区新港东路2429号首层自编029房。

负责人：周伟强。

委托代理人：冯明超，男，浙江天册（深圳）律师事务所律师。

委托代理人：李英彬，女，浙江天册（深圳）律师事务所律师。

申请人许燕球与被申请人中移在线服务有限公司广东分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。申请人许燕球和被申请人的委托代理人李英彬到庭参加诉讼。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13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解除劳动关系赔偿金 144826 元；二、被申请人支付申请人构成工资收入的企业年金 43151.82 元；三、被申请人支付申请人因工时核算不合规作出赔偿 87120 元；四、被申请人支付申请人因未经申请人同意频繁调岗及工作地点，纵容管理者出手打人造成身心受伤，严重侵犯人权的赔偿 50000 元。

被申请人辩称：一、关于违法解除劳动合同赔偿金的问题。首先，双方劳动合同履行过程中申请人应遵守我单位依法制定的规章制度，我单位规章制度对请休假的条件、程序、时长均作明确、细致规定，其中员工考勤管理办法第 14.1 条明确规定请事假原则上一次不得超过 20 个工作日，一年累计不得超过 30 个工作日，申请人于 2022 年 7 月已连续请事假 19 天，2022 年 8 月 2 日至 8 月 15 日期间我单位通过多种方式、渠道要求申请人返岗，但申请人以暂时无法回归工作岗位为由拒绝返岗，经统计 2022 年 7 月 7 日至 2022 年 8 月 15 日申请人已连续请事假超过 20 个工作日，2022 年 1 月至 8 月累计请病假已超过 30 个工作日，我单位根据考勤管理办法规定，有权要求申请人自 2022 年 8 月 16 日起返岗工作，且 2022 年 8 月 16 日至 2022 年 8 月 23 日期间我单位继续多次催促申请人返岗，但直至 2022 年 8 月 23 日申请人仍未返岗，我单位自 2022 年 8 月 2 日起至 2022 年 8 月 23 日已多次催促，给予申请人较长返岗时间，但申请人仍拒绝返岗，申请人的行为已违反考勤管理办法第 23 条

的规定，我单位以此解除双方劳动关系并未违反法律规定，不属于违法解除劳动合同，依法无需支付赔偿金。其次，2022年国内疫情仍处高位，且新冠病毒不断变异，疫情走向存在不确定性，我单位响应国家政策，基于疫情防控需要，于2022年5月23日明确向全体员工公示《广州中心近期疫情防控、场地出入要求》，该要求已明确对于确有特殊需要因私出境的，需向安全管理科室提交申请并经我单位领导逐一批准后方可出境。该要求符合国家政策法律规定，申请人亦在该要求文件上签字确认，故同样可作为我单位的用工管理依据。然而申请人无视我单位的规章制度，无视国家疫情防控政策规定，在未经我单位审批的情况下，私自出境，申请人此举已严重违反前述疫情防控要求，违反规章制度，2022年8月2日至2022年8月23日期间，我单位多次要求申请人返岗，并给予较长返岗期限，但申请人怠于履行劳动者义务，未积极为返岗做准备，反而编造事实以作为其不愿返岗的理由。综上，申请人无任何合法事由请事假期限超出规章制度规定，且违反疫情防控规定私自出境，在我单位给予合理返岗期限后仍拒绝返岗，因申请人2022年8月16日至8月23日连续旷工超过5个工作日，并非我单位原因所致，该不利后果应由申请人承担，故我单位依据规章制度的规定于2023年8月24日解除劳动关系符合法律规定。

二、关于企业年金问题。企业年金办法第24条规定，符合下列条件之一的可以领取企业年金，第1点，员工达到国家规定退

休年龄，或完全丧失劳动能力时，第2点，出境定居人员，第3点，职工或退休人员死亡后……申请人均不符合上述情形，其主张年金的请求应予驳回。三、关于工时核算不合规赔偿，双方劳动合同所约定的申请人工作时间为综合计算工时制，每月平均总工时166.64小时，从申请人提交的证据看，我单位工时核算符合劳动合同约定，即便按标准工时制核算，标准工时制每月平均工时为174小时，双方劳动合同约定的166.64小时的工作时间亦未超过标准工时制的工作时间，故申请人该项请求缺乏事实依据和法律依据。四、关于强迫调岗的赔偿问题。我单位不存在申请人所述频繁或强迫调岗的行为，故申请人该项请求缺乏事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人主张其于2011年7月5日入职被申请人处，任客户助理岗位，其于2022年8月24日被通知因严重违纪被辞退，但事实上其已口头向其直属上司告知2022年9月才能回国，故其已请假至2022年8月30日并获得批准，被申请人明知其身在国外及具有一定的不可抗力原因无法前往工作地点上班，仍将其辞退，此属于违法辞退其本人。被申请人主张其单位第一次仅批准申请人假期至2022年7月31日，于2022年8月2日向申请人发送邮件告知假期仅能延期至2022年8月15日，并要求申请人于2022年8月16日到

岗，但申请人拒绝到岗，经多次提醒或催告返岗，申请人仍拒不配合，其单位于2022年8月25日向申请人发出解除劳动合同通知。申请人承认其收到上述邮件，但否认邮件的内容，主张其请假情况已经其直属上司批准，故其不存在旷工的事实。经查，申请人提供经被申请人确认的其与直属上司的微信聊天记录显示，申请人于2022年5月23日向直属上司提交《人员外出情况》，该表格载明计划出发日期为2022年7月1日，计划返程日期为2022年8月1日，对方回应：“填表格申请，但不一定能批”。被申请人提供申请人于2022年8月1日向其单位提出请假申请的邮件，该邮件载明申请人主张其假期已经其领导口头批准，由于不可抗力的原因，需要请假直至购买到回程机票为止；被申请人的工作人员阮某向申请人发出邮件告知年休假已全部休完，即已休事假长达19个工作日，且申请人的假期仅被批准至2022年8月1日，故现要求申请人于2022年8月16日到岗工作；申请人回复该邮件，并告知被申请人现未有机票可回国，且其需按防疫要求隔离14天，故其无法在2022年8月16日到岗；被申请人分别于2022年8月12日、2022年8月16日、2022年8月18日及2022年8月22日发邮件告知申请人其事假截止2022年8月15日已达30日，需于2022年8月16日到岗并再次要求其尽快返岗，且要求申请人按照规定办理请假申请手续，否则按规章制度对其进行处理；被申请人于2022年8月24日向申请人发出邮件以申请人“严重违纪”

给予开除（解除劳动合同）处理。经查，被申请人提供《中移在线服务有限公司广东分公司规章制度签阅确认书》及《中移在线服务有限公司广东分公司员工违纪违规处分条例》签阅确认表的原件拟证明申请人已知悉其单位的《中移在线服务有限公司广东分公司员工考勤管理办法》，该办法载明“连续5天出现旷工情况或一年内累计旷工15天（按照自然年每年1月1日-12月31日计算），视为严重违纪，作辞退处理并取消当年年度考核奖金。”而该签阅确认表中载明“员工确认签阅：已认真仔细阅知上述公司各项规章制度及相关说明，以下签名”，表格中载有申请人姓名及签名。申请人主张其不确认上述证据中的签名系其本人所签，故对被申请人提供的证据及内容不予认可。本委认为，首先，申请人虽主张其曾向被申请人提出需请假至2022年8月30日，但此主张与其自身提供其与直属上司的微信聊天记录及《人员外出情况》内容不符，且通过申请人提供的邮件内容可知，申请人于2022年8月1日再次向被申请人提出假期申请。由此表明，被申请人主张其单位第一次仅批准申请人假期至2022年7月31日具有一定的客观事实基础。鉴于申请人未能提供充分证据证明其关于直属上司批准其假期至2022年8月30日之主张，其需承担举证不能的不利后果，遂本委不予采信此项主张。其次，劳动者向用人单位提供相应的劳动，服从用人单位的管理，系劳动者应当履行的义务。在本案中，在被申请人已告知申请人仅批准其假期至2022年8月

15日，并多次通过邮件对申请人进行催告其返岗情况下，申请人未举证证明存在客观事由或不可抗力因素导致其未能按照要求的日期到岗，故其理应履行劳动者按时返岗并向被申请人提供劳动的义务。依查明事实可知，申请人一直拒绝按被申请人的要求返岗，此有违劳动者应尽的勤勉义务及遵守劳动纪律的义务。而申请人当庭以不认可被申请人相关规章制度的内容作为其拒不到岗的抗辩理由，但被申请人已提供载有其签名的签阅确认表格作为证据加以反驳。如申请人不确认该签名系其本人所签，应当申请笔迹鉴定作为有效证据，仅凭口头发表否认意见无法否定被申请人所提供证据的真实性。鉴于申请人未能提供有效证据对被申请人的证据加以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故本委采纳被申请人提供的证据。因此，本委认为申请人拒绝到岗的行为应属旷工，依据被申请人提供的《中移在线服务有限公司广东分公司员工考勤管理办法》的规定，申请人存在旷工5日以上的严重违纪行为，被申请人可与其解除劳动合同，此属于被申请人作为用人单位行使自身管理权，此具有合理性及具有一定事实基础，遂本委认为申请人要求被申请人向其支付解除劳动合同赔偿金之请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

二、关于企业年金的问题。申请人主张被申请人为其缴纳了企业年金，被申请人应当在双方解除劳动合同时退还该企业

年金。被申请人主张申请人签阅了《中国移动企业年金员工手册》，该手册载明企业年金待遇领取需满足一定的条件，而申请人的情况均不符合企业年金领取的条件，故申请人要求其单位支付其企业年金无事实依据及法律依据。被申请人提供《中国移动企业年金员工手册》拟证明上述事实，该手册载明领取企业年金的条件为“员工退休、因病（残）完全丧失劳动能力、身故、出国出境定居时，可领取企业年金。”申请人确认其曾阅读该手册，但并不代表其同意认可该手册的内容。本委认为，首先，虽申请人主张其不认可《中国移动企业年金员工手册》的内容，但其未能提供证据证明其曾向被申请人对该手册内容提出异议，或向被申请人提出退出企业年金计划，其需对待证事实承担举证不能的不利后果，故申请人当庭主张其不认可该手册内容，缺乏事实依据，本委不予支持。其次，被申请人提供的《中国移动企业年金员工手册》关于领取企业年金的条件与《企业年金办法》第二十四条规定可领取企业年金的条件相符，并不存在违反强制性法律法规的情形，该手册的条款应属有效。因此，申请人未能举证证明其符合双方约定及法律规定可领取企业年金的条件，故其要求被申请人支付企业年金，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

三、关于工时制度问题。申请人主张其在被申请人处工作十年期间，被申请人要求其每月工作时间需达到工时标准166.64小时，如自然天数较少的月份，其仅能月休5、6天，

该工时制度存在不合规的情况，故被申请人需支付其赔偿金87120元。申请人提供2020年8月及2020年10月的排班表拟证明上述事实。被申请人确认上述证据的真实性，及确认申请人每月需达到166.64小时的工时标准，并主张申请人适用综合计算工时制度，双方签订的劳动合同均有明确的约定，申请人在职期间并未对工时制度提出过异议，且申请人工作时间并未超过标准工时制度每月174小时法律规定，故不存在工时不合规的情形。经查，根据申请人提供的《劳动合同》载明申请人实行综合计算工时工作制，总工时166.64小时，落款处盖有被申请人字样印章及申请人签名。本委认为，首先，依查明证据可知，申、被双方就申请人工作时间作出了相应的约定，申请人已在该劳动合同上签字确认，故应视为其对当中条款和内容系予以知悉且认可的。申请人未提供证据证明其在职期间对双方约定的工时标准提出过异议，或向相关部门就工时制度事宜进行投诉，故根据其在劳动关系存续期间按要求正常提供劳动，并正常领取劳动报酬的行为，可推定其对工时制度系持知悉且认可的态度。加之，申、被双方约定的工时未超出法律所规定的月计薪时间174小时（月计薪天数21.75天×8小时/天），故申请人未能提供有效证据证明被申请人实行不合理的工时制度，实质侵犯其休息休假的权利，其需承担举证不能的不利后果。其次，虽被申请人未能提供证据证明其单位实施的工时制度经审批通过，但即便该工时制度未经相关部门审批通过，而

该事项不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条所规定的劳动争议范畴，申请人应当另循相关法律途径主张权利。再次，申请人作为该项仲裁请求的当事人，其未能提供充分证据证明其所主张因工时制度不合理需被申请人赔偿其损失的依据，故其主张的赔偿金额缺乏依据。综上，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

四、关于强迫调岗及侵犯人权问题。申请人主张其在职期间遭受到被申请人强迫其调岗及调整工作地点，并纵容管理者对其使用暴力严重侵犯其人权，要求被申请人赔偿 50000 元。申请人提供其与被申请人员工“汤某”的邮件拟证明上述事实，该邮件显示，申请人询问其工作岗位并申请进入家宽调度中心工作；对方回应申请人所在班组应为投诉处理组，并告知该组别的负责人信息；申请人回复“太谢谢你给的信息，本人休假有一段时间，有些信息未能及时梳理清楚，感谢你提供的信息，谢谢！”被申请人不确认上述邮件的真实性，并否认对申请人进行过强制性及不合理的调岗，申请人一开始担任客服代表，期后再从事不良信息处理岗，工作内容并未发生实质性变化。本委认为，首先，申请人作为主张权利的当事人，对自身主张的事实负有举证证明责任。本案中，申请人虽提供邮件拟证明被申请人存在强制性调岗之事实，但依据申请人回复内容的上下文意无法得出申请人对该安排存在反对或抵触的意思表示，故无法直接证明其主张事实客观存在。因申请人未提供任何充

分且直接的证据证明被申请人对其进行强制性调岗的事实，亦未提供证据证明其在职期间就调岗事宜提出异议，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。其次，当事人承担赔偿责任，系基于其因自身过错造成对方当事人实际经济损失，即其过错行为与对方当事人损失结果存在因果关系。本案中，申请人未提供任何充分证据证明其主张的调岗造成其经济损失的依据，故其关于该赔偿的主张缺乏事实依据。再次，申请人主张被申请人管理者对其使用暴力严重侵犯其人权，此不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条所规定的的劳动争议范畴。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，《企业年金办法》第二十四条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年八月二十二日

书 记 员 方正贤