

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〔2024〕841号

申请人：高廷珏，男，汉族，1992年4月21日出生，住址：湖南省临湘市。

委托代理人：刘杨灏，男，广东环球经纬律师事务所律师。

被申请人：广东生科生命健康科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2-4号3层自编之二。

法定代表人：王强，该单位标准化办公室经理。

委托代理人：周鹏程，女，广东南国德赛律师事务所律师。

委托代理人：王玲，女，广东南国德赛律师事务所律师。

申请人高廷珏与被申请人广东生科生命健康科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人高廷珏及其委托代理人刘杨灏和被申请人的委托代理人周鹏程、王玲到庭参加诉讼。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12月6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2018年7月1日至2023

年 11 月 28 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日岗位绩效工资 11120 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 10 月阿里云服务费报销费 128.3 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日客户服务费 1480 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日起至 2023 年 11 月 28 日年休假工资 12540.86 元；六、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 100013.32 元。

被申请人辩称：一、我单位系合法解除与申请人的劳动合同，申请人要求我单位支付其违法解除劳动关系赔偿金 100013.32 元没有事实依据和法律依据，应当予以驳回。（一）我单位系根据自身经营需求，按照双方劳动合同约定，对申请人的岗位进行合理合法调整。（二）申请人拒绝履行公司安排，严重违反公司劳动纪律，我单位依制度规范解除与其的劳动合同，无需支付任何经济补偿或赔偿金。综上，我单位的调岗是符合《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》（粤高法（2012）284 号，已废止，但具有很强的参考和借鉴价值）第二十二条中的“（一）调整劳动者工作岗位是用人单位生产经营的需要；（二）调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当；（三）不具有侮辱性和惩罚性；（四）无其他违反法律法规的情形。”的情形，应为合理调岗。但申请人拒绝履行公司安排，严重违反公司劳动纪律，我单位依制度规范解除与其的劳动合

同，无需支付任何经济补偿或赔偿金。二、申请人主张的 2023 年 10 月-11 月岗位绩效工资及客户服务费用 1480 元均没有事实依据，请求仲裁庭依法予以驳回。(1) 岗位绩效工资。从 2023 年 10 月起，申请人已没有正常履行“系统项目经理”岗位职责，该岗位亦于 2023 年 10 月 27 日撤销，且申请人也没有按照公司的要求提交 2023 年 10 月和 2023 年 11 月的述职报告，不满足公司岗位绩效的发放条件。(2) 客户服务费。申请人并没有提供充分的证据证明其于 2023 年 10 月和 2023 年 11 月提供了相关的客户服务，其提交两张“5680 患者管理服务费详情表”均未经我单位确认，不能证明其主张。三、我单位因疫情停业期间已抵扣年假，申请人不存在未休年假权利，且即便其享有未休年假，也应按照 200% 计算。

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 2018 年 7 月 1 日入职被申请人，岗位为系统开发项目经理，实行大小周工作制，每天工作 7 小时，其与案外公司广东某有限公司签署第一份劳动合同，但入职后的工资及社会保险费均系被申请人支付及缴纳，管理人员及办公人员均未有改变，所有人员均系 2018 年在天河区办公，随后全体员工搬迁至海珠区办公，最后工作至 2023 年 11 月 28 日因被申请人解除劳动合同而离职。被申请人确认申请人的离职日期及工作时间，并确认申请人与案外公

司广东某有限公司于 2018 年 7 月 2 日签署劳动合同，并主张系案外公司广东某有限公司委托其单位为申请人缴纳社会保险费及发放工资，而申请人于 2019 年 1 月 1 日入职其单位并签署劳动合同，其单位与案外公司广东某有限公司具有相同的股东，亦具有关联关系，但双方系不同的主体。经查，被申请人提供经申请人确认的《劳动合同》显示，甲方为广东某有限公司，乙方为申请人，劳动合同期限为 2018 年 7 月 2 日至 2019 年 7 月 2 日，落款处盖有广东某有限公司名称的公章及申请人的签名及捺印。申请人提供经被申请人确认的《劳动合同》显示，甲方为广东思迪玛维生命科学健康管理有限公司，乙方为申请人，劳动合同期限为 2019 年 1 月 1 日至 2022 年 1 月 1 日，落款处盖有广东思迪玛维生命科学健康管理有限公司名称的公章及申请人的签名及捺印。申请人解释称被申请人曾用名为广东思迪玛维生命科学健康管理有限公司。另查，根据国家企业信用信息公示系统显示，被申请人成立日期为 2018 年 8 月 10 日，于 2020 年 5 月 18 日由广东思迪玛维生命科学健康管理有限公司变更为现名称，于 2019 年 9 月 11 日住所地址由广州市天河区华夏路 49 号之一 1609 房变更为广州市海珠区新港东路 2-4 号 3 层自编之二；广东某有限公司于 2019 年 4 月 23 日住所地址由广州市天河区华夏路 49 号之一 602 房变更为广州市天河区华夏路 49 号之一 1609 房。再查，申请人提供经被申请人确认的《广东省社会保险个人缴费证明》显示，被申请人于 2018 年

8 月至 2023 年 10 月为申请人缴纳社会保险费。本委认为，劳动关系以用人单位与劳动者主观用工合意为前提，以给付劳动力和支付劳动报酬作为对价内容的特殊法律关系。在本案中，被申请人虽在 2018 年 8 月至 2023 年 10 月为申请人缴纳社会保险费并向申请人支付工资。根据庭审查明的事实可知，被申请人确认其单位与案外公司广东某有限公司具有相同的股东，且两家企业的注册地点在 2019 年 4 月 23 日至 2019 年 9 月 11 日期间存在重合。因现查明的证据无法证明，被申请人与广东某有限公司存在人员及业务分离之事实，无法排除两家企业存在混同用工、业务重合以及财产具有不可分等可能性，加之被申请人当庭自认彼此为关联公司。据此，本委认为被申请人与广东某有限公司为关联企业，被申请人存在为广东某有限公司缴纳社会保险费及向申请人发放工资的行为，符合关联企业之间正常行为范围。因此，鉴于被申请人与广东某有限公司属于关联企业的关系，不能直接以被申请人向申请人发放工资抑或缴纳社会保险费作为判断双方存在劳动关系的唯一依据。其次，申请人与广东某有限公司存在签署劳动合同之事实，而劳动合同系确认劳动关系权利义务载体，申请人与广东某有限公司签署劳动合同，其应当知悉与其建立劳动关系的主体为广东某有限公司。因此，本委认为申请人与广东某有限公司对双方建立劳动关系的事宜已达成了主观合意。加之，被申请人的成立时间为 2018 年 8 月 10 日，在此之前，被申请人不具有法律规

定的用人单位适格主体，故申请人主张其与被申请人建立劳动关系的起始日期为2018年7月1日，缺乏事实依据及法律依据，遂本委对此不予支持。综上，根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条之规定，本委认定申请人与被申请人在2019年1月1日至2023年11月28日期间存在劳动关系。

二、关于解除劳动合同问题。申请人主张被申请人于2023年11月28日向其发送《关于给予高廷珏“解除劳动合同”处分的通知》与其解除双方劳动合同。申请人提供《关于给予高廷珏“解除劳动合同”处分的通知》《调岗通知》《关于配合进行系统管理员更换等工作的通知》《关于督促高廷珏改正消极怠工、尽快履行工作职责的通知》等文件拟证明上述事实，

《关于给予高廷珏“解除劳动合同”处分的通知》载述，鉴于申请人多次不服从公司的工作安排，拒绝履行公司的工作安排，严重违反公司劳动纪律及公司的相关规章制度，故决定与申请人解除劳动合同；《调岗通知》载述，通知申请人自2023年10月1日起从人事行政部系统项目经理调整至社区推广部销售人员，调岗后的薪资待遇及相关考核按新岗位标准执行；《关于配合进行系统管理员更换等工作的通知》载述，要求申请人于2023年11月13日到标准化办公室报到，入职内部系统开发岗位。申请人解释称被申请人将其从系统开发项目经理调整至销售员，该岗位调整存在职位明显下降，且销售员需根据销售

业绩计算工资，此决定将影响其工资收入，其拒绝该岗位调整并向被申请人发函回复，期后被申请人安排其至内部系统开发岗位，但其向被申请人员工欧阳某提出异议并咨询该岗位的工作内容及工资收入等信息时，对方亦未告知该岗位的工作内容及工资标准，在其不知悉该新岗位的工作内容及相应薪酬标准的情况下，其拒绝该调岗安排。被申请人确认申请人提供上述证据的真实性，并主张因申请人原岗位已撤销，根据双方签订劳动合同及其单位的规章制度，其单位有权对申请人的岗位进行调整，且其单位根据申请人的意愿，最终保留申请人的岗位，要求申请人至标准化办公室报到，但申请人依然拒绝其单位安排，故其单位最终与申请人解除劳动合同。经查，申请人提供经被申请人确认的聊天记录载述，申请人于2023年11月10日询问“欧阳某”，内部系统开发岗位的工作内容；对方回复需待工作移交后，根据申请人的能力进行重新评估职能，布置相关系统开发的工作，调岗需调整申请人的岗位绩效工资。本委认为，首先，依查明事实可知，被申请人主张因申请人原岗位已撤销而调整，但其单位未能提供证据证明申请人调整岗位后的工资收入与原岗位的工资收入相当。工资收入水平将直接影响到申请人的日常生活，且申请人与被申请人具有不平等的地位差异，因此，作为具有自主管理权的被申请人在作出调岗决定时，应当以保障申请人工资水平为前提与申请人进行协商，而非仅作出调岗决定后单方面向申请人作出通知，故本委认为

被申请人的调岗决定已对申请人的切身权益造成损害，即申请人拒绝被申请人的调岗决定之行为属于劳动者的合法权利。综上所述，被申请人以申请人不服从工作安排及拒绝履行公司的工作安排为由与申请人解除劳动合同，缺乏法律依据，故本委认为其该解除行为应属违法。

三、关于岗位绩效工资问题。申请人主张被申请人于2023年10月1日至2023年11月30日扣除其每月岗位绩效工资5560元，合计11120元。经查，申请人提供经被申请人确认的《关于2023年10月岗位绩效工资暂缓发放的通知》载述，申请人原岗位已撤销，调岗从2023年10月1日执行，因申请人未到新岗位报到，未履行新岗位工作职责，故2023年10月原岗位绩效工资5560元需对其10月工作绩效评估后根据评估结果发放，请尽快提交10月份工作述职报告；申请人提供经被申请人确认的《关于给予高廷珏严重警告处分的通知》载述，因申请人不服从工作安排，给予“书面严重警告”一次，从2023年11月起取消岗位绩效。另查，申请人提供经被申请人确认的工资条显示，申请人2023年5月至2023年9月均载有出勤工资，除2023年8月实际出勤天数少于应出勤天数，而出勤工资为8640元，其余出勤工资均为9000元。本委认为，首先，依据申请人过往的工资明细表可知，申请人的工资结构中未载有岗位绩效工资，而被申请人将原有的出勤工资划出一部份作为岗位绩效工资，此举实则已变更申请人原薪资结构。被申请人并

未提供证据证明其单位曾就工资架构变更与申请人协商一致，故被申请人在申请人的出勤工资中扣除岗位绩效工资已直接损害申请人的合法权益，遂本委对被申请人关于绩效岗位工资之主张不予支持，即绩效岗位工资实质为申请人的出勤工资。其次，即便如被申请人所述设有岗位绩效工资，而被申请人暂发及停发申请人岗位绩效工资系基于申请人不服从工作安排而作出的决定。本委已认定被申请人作出的调岗安排缺乏合法性，已损害了申请人的切身利益。因此，本委认为被申请人以此作为停发申请人岗位绩效工资，缺乏法律依据，本委不予支持。再次，根据申请人当庭自述其最后工作日为2023年11月28日，且其未能提供证据证明其曾按被申请人的要求提供劳动，即申请人在未能按要求有效提供劳动的情形下，仍要求被申请人支付劳动报酬，此不符合履行劳动义务和领取劳动报酬权利的对等原则。故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。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人支付申请人2023年10月1日至2023年11月28日工资差额10819.42元 $[5600\text{元}+5600\text{元}\div25.75\text{天}\times(20\text{天}+2\text{天}\times200\%)]$ 。

四、关于阿里云服务费报销费问题。申请人主张其已于2023年10月30日向被申请人提交了阿里云服务费的费用报销单，被申请人员工欧阳某已同意报销该费用，但最后被被申请人股东范某驳回该报销申请。申请人提供费用报销单、载有被

申请人名称的发票及报销系统截图拟证明上述事实，报销系统截图载明“欧阳某：阿里云服务器费用维护工作由欧阳某负责，本次费用既然已经支付，同意报销，后续费用由欧阳某负责申报”，后续载有陈某及黄某审批同意的记录，最终范某驳回该报销申请。被申请人不确认该证据的真实性，其单位虽收到申请人所提供的发票，但因申请人并未提供支付交易凭证，故无法确认该申请人是否存在重复申请的情形。申请人解释称该报销单及发票已交至被申请人处，故无法提供证据原件予以核实。本委认为，被申请人当庭确认已收到申请人提交的发票，其单位具有审核申请人费用报销范围及确定报销具体金额的主体单位，其单位应提供证据对申请人报销费用之主张予以反驳，而被申请人仅凭单方陈述无法直接否认申请人所需报销的费用不符合其单位之规定，故其单位对此应承担举证不能的不利后果。加之，其单位员工“欧阳某”已认可该费用已支付并同意报销，且后续几位审批人亦同意了该报销申请，而范某最终驳回该申请并未附上驳回的意见及依据，故无法判断其驳回的依据是否具有合理性。因此，本委推定申请人提交的报销发票中的金额均属于可报销范围，被申请人应支付申请人2023年10月阿里云服务费报销费128.3元。

五、关于客户服务费问题。申请人主张其2023年11月已提交了该服务费报销申请，被申请人的客户服务部总监侯娟娟已审批。申请人提供的《5680患者管理服务费详情表（11月）》

载有服务费总计 700 元，申请人处载有申请人签名，部门负责人载有“候娟娟”名称的签名；《5680 患者管理服务费用详情表（10 月）》载有服务费 740 元，但未载有申请人及部门负责人的签名。被申请人不确认该服务费详情表，并主张其单位并未收到上述表格且无法确认该签名的真实性。被申请人另主张其单位支付该服务费需申请人为客户提供营养餐单与回答问题，而申请人并未履行该职责，故其单位不同意支付该服务费。申请人反驳称《5680 患者管理服务费用详情表（10 月）》已上交至被申请人处，故无法提供表格的原件。本委认为，申请人虽提供证据证明 2023 年 11 月服务费金额，但该证据并未提供证据原件加以核实。鉴于被申请人否认曾收到该证据原件，申请人作为主张该项请求的申诉主体，其需承担首要的举证责任，且其未能提供其他证据对此加以佐证，其需承担待证事实举证不能的不利后果。因此，申请人要求被申请人支付服务费，缺乏事实依据，本委不予支持。

六、关于年休假工资问题。申请人主张其年休假标准为 5 天/年，其于 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 28 日期间从未休年休假。被申请人确认申请人所主张的年休假标准，并主张申请人在 2022 年 11 月至 2023 年 1 月疫情期间，其单位安排申请人居家办公，且该三个月均按照 2300 元的标准支付申请人该期间的工资，故其单位已安排申请人该期间休年休假。申请人确认被申请人 2022 年 11 月至 2023 年 1 月期间仅按照 2300 元支

付其工资，该工资标准已违法，因考虑疫情及公司困难等原因，其并未向被申请人提出异议。在庭审中，申请人主张其离职前月平均工资为 9092.12 元，该工资数额系剔除 2022 年 11 月至 2023 年 1 月疫情期间数额。被申请人主张申请人离职前月平均工资应为 8037.67 元。被申请人提供的工资明细表显示，申请人 2022 年 11 月至 2023 年 10 月应发工资数额分别为 2300 元、2300 元、2300 元、10530 元、8430 元、10780 元、11700 元、9100 元、11020 元、9414 元、9518 元、3908 元。申请人主张其对工资明细表中的 2022 年 11 月至 2023 年 1 月、2023 年 10 月的应发工资存有异议，其余月份工资数额均确认。本委认为，首先，依查明事实可知，被申请人在 2022 年 11 月至 2023 年 1 月期间仅按照广州市最低工资标准支付申请人该期间工资，而被申请人在 2022 年 11 月至 2023 年 1 月期间支付的工资金额不符合《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条关于年休假工资报酬之规定，且被申请人未能提供有效证据证明其曾在该期间按法律规定发放申请人年休假工资，故无法证实申请人曾享有《职工带薪年休假条例》第二条所规定的合法权利，遂本委对被申请人该项主张不予支持。其次，申请人虽主张被申请人在 2022 年 11 月至 2023 年 1 月期间仅向其支付 2300 元应属违法。但结合申请人并未就 2022 年 11 月至 2023 年 1 月工资发放提出异议可知，申请人当时对被申请人在此期间所发放的工资数额持理解态度，此属于申请人意思自治的行为表现。现申请

人在计算其离职前月平均工资时要求剔除此期间的工资数额，此举不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定，亦不符合公平合理原则，遂本委对此不予支持。经核算，申请人离职前月平均工资 8075 元 $[(2300 \text{ 元}+2300 \text{ 元}+2300 \text{ 元}+10530 \text{ 元}+8430 \text{ 元}+10780 \text{ 元}+11700 \text{ 元}+9100 \text{ 元}+11020 \text{ 元}+9414 \text{ 元}+9518 \text{ 元}+3908 \text{ 元}+5600 \text{ 元})\div 12 \text{ 个月}]$ 。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定可得出，申请人在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 28 日期间应休未休年休假天数为 4 天 $[(31 \text{ 天}+28 \text{ 天}+31 \text{ 天}+30 \text{ 天}+31 \text{ 天}+30 \text{ 天}+31 \text{ 天}+31 \text{ 天}+30 \text{ 天}+31 \text{ 天}+28 \text{ 天})\div 365 \text{ 天}\times 5 \text{ 天}$ ，取整]；因此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 28 日期间未休年休假工资 6682.76 元 $[8075 \text{ 元}\div 21.75 \text{ 天}\times (5 \text{ 天}+4 \text{ 天})\times 200\%]$ 。

七、关于赔偿金问题。如前所述，本委已在前文认定被申请人解除劳动合同行为应属违法，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 80750 元 $(8075 \text{ 元}\times 5 \text{ 个月}\times 2 \text{ 倍})$ 。

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，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，《职工带薪年休假条例》第二条，《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2019 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 28 日期间存在劳动关系；

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 10 月 1 日至 2023 年 11 月 28 日工资差额 10819.42 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 10 月阿里云服务费报销费 128.3 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 1 月 1 日至 2023 年 11 月 28 日期间未休年休假工资 6682.76 元；

五、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关系赔偿金 80750 元；

六、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。

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年二月二日

书 记 员 李慧娜