

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〕705号

申请人：李秀惠，女，汉族，1999年12月20日出生，住址：广东省化州市。

被申请人：广州蜂群互联网科技有限公司，住所：广州市海珠区鼎新路8号3401室3402室3403室3404室3405室3406室。

法定代表人：程新桥。

委托代理人：覃远琼，女，该单位总经理助理。

委托代理人：谢结榴，女，该单位法务。

申请人李秀惠与被申请人广州蜂群互联网科技有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李秀惠和被申请人的委托代理人谢结榴到庭参加庭审。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12月6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经济补偿18000

元；二、被申请人支付申请人 2022 年 2 月 14 日至 2023 年 11 月 30 日加班工资 11823.81 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 9 月 22 日法定节假日加班工资差额 750.87 元。

被申请人辩称：一、我单位不存在违法解除与申请人劳动关系的事实，无需支付经济补偿。二、我单位已足额支付申请人在职期间加班工资和法定节假日加班工资，不存在超过申请人主动申请加班之外的加班事实，不应支付加班工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿问题。申请人主张其于 2022 年 2 月 14 日入职被申请人处任客服，后被申请人在未提前三十日通知的情况下，将办公地址从白云区绿地中心搬迁至海珠区，导致其单程通勤时间从 1 小时以内增加至 2 小时左右；申请人认为工作地点系劳动合同重要内容，工作地点的变更影响其劳动合同的签订和履行，被申请人在双方订立劳动合同时并无告知将来搬迁地址的事宜。被申请人对申请人陈述的通勤时间不予确认，辩称其因经营需要而搬迁办公地址，新的办公地址交通便利，且单位已给予申请人交通补贴和搬家补贴，并未对申请人造成劳动合同无法履行的情形。经查，申请人提供的《关于公司搬迁通知》载明“因公司业务需要和公司规模扩大，公司决定搬迁至新的办公地址-广州市海珠区鼎新路 8 号欢聚大厦”；被申

请人提供的《搬家补贴方案》显示其于2023年12月5日至2024年2月5日给予交通补贴10元/天，针对通勤时间1.5小时以上的员工给予搬家补贴450元。申请人对该证据真实性予以确认，但认为补贴方案不合理。本委认为，其一，依查明的事实可知，被申请人搬迁工作地址属于整体办公地址的迁移，并非针对某个部门办公地点的单独调整，因此本委有理由相信被申请人系出于生产经营的实际需要而作出的搬迁决定，此非为给申请人制造劳动障碍而实施的不当行为。同时，根据本案证据显示，被申请人基于搬迁决定向全体员工发出给予交通补贴和搬家补贴的通知，由此表明，其已通过客观行为争取减少因搬迁而给劳动者带来的不便影响，据此可反映被申请人不具有故意拒绝向申请人提供劳动条件的主观恶意。其二，用人单位搬迁工作地点属于经营自主权的体现，通知员工地址搬迁与解除劳动关系属性完全不同的行为范畴。《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的提前三十日通知义务，仅限于劳动者和用人单位出现该法条所列的法定情形而导致用人单位解除双方劳动关系的结果，但本案双方劳动关系的解除系因申请人主动提出解除动议，而非被申请人基于协商无果向申请人行使劳动关系解除权，故被申请人不需履行提前三十日通知的法定义务。其三，劳动法律法规立法宗旨虽对劳动者作倾斜性保护，但用人单位的合法权益同样不容忽视。被申请人作为市场经济经营主体，生存和发展系其从事经济活动的内在要求和根本目的，

而根据市场需求的变化及时调整自身生产方向和经营战略，正系实现该内在要求和根本目的的必要前提。因此，被申请人基于市场经济的多变性和复杂性以及客观变化情形，适时地调整经营地点以满足发展需求，属于依法行使法律赋予的自主经营权之具体体现，并无出于故意针对、为难，或者刻意调整工作地点给申请人制造障碍或限制、排除申请人劳动权利，或迫使其主动离职的非法目的。如若被申请人确实系基于不因自身主观意志为转移的客观事由而变更工作地点，则不能将过错责任归咎于被申请人，否则系加重了被申请人经营管理过程中的合理预见义务，也侵犯了其自身的合法经营权利，明显有违公平合理原则。故此，本委认为被申请人为更好适应市场需求，促进单位更好发展而进行调整工作地点的行为具有正当性，符合客观事实，该行为并非系在人为预设下进行，在双方订立书面劳动合同时，其对此后将进行该调整行为不具有预期及预判性，故本委认为被申请人调整工作地点的行为应属依法依规行使自主经营权的表现。由于被申请人调整后的工作地点并未超出广州市行政区域，且新的工作地点通勤工具较为方便，故申请人以新的工作地点时间较以往增加而拒绝前往履职，此行为过分强调自身利益，而未考虑和兼顾劳资双方利益的平衡。任何人考虑自身利益无可厚非，亦不为耻，但凡事适度为妥，而适度的标准即为换位思考，满足自身利益的同时不损害他人的根本利益。如若用人单位因生产经营需要而整体搬迁的行为不被认

可，无疑导致用人单位失去经营空间和活力，丧失发展机会，何谈生存。综上，本委认为该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

二、关于法定节假日加班工资问题。经查，申请人入职后月工资为4000元，2022年7月调整每月工资为4500元，2023年1月月工资调整为6000元，实行大小周工作制；申请人2023年劳动节、端午节和中秋节共加班3天，被申请人按照200%标准向申请人支付法定节假日加班工资。本委认为，依查明的事实可知，被申请人并未依法足额支付申请人在职期间法定节假日加班工资，故根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人2023年5月1日至2023年9月22日期间法定节假日加班工资差额466.02元 $[6000\text{元}\div(21.75\text{天}+2\text{天}\times 200\%) \times 2\text{天}]$ 。

三、关于加班工资问题。申请人主张双方订立的劳动合同约定标准工时制，每周工作40小时，但因在职期间实行大小周工作制，故被申请人应向其支付加班工资。被申请人主张，双方签订的劳动合同约定每周休息1天，申请人每天实际工作7.5小时。本委认为，双方订立的劳动合同虽约定实行标准工时制，但根据查明的事实可知，申请人在入职后实际执行大小周工作制。由此表明，双方在履行劳动关系过程中，并未实际完全按照劳动合同约定履行合同约定内容，即双方已通过实际行为改变劳动合同约定的工时制度。因此，劳动合同关于工作时间的约定

并不因书面约定而对双方产生实际约束力。由于申请人并未提供证据证明曾就大小周工时制度向被申请人提出异议，故根据其在职期间正常提供劳动的行为，可推定其对大小周工时制度的认可和接受。另由于申请人在每月领取工资时知悉具体工资数额，但其并无提供证据证明曾就加班工资数额向被申请人表示质疑，或向被申请人就加班工资问题主张权利或向相关劳动行政部门进行投诉，故结合申请人按月领取劳动报酬及正常提供劳动的行为，应视为申请人对被申请人每月发放的工资数额系明确知悉且认可的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理和行为逻辑。综上，本委认为，被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数相对应，即申请人每月领取的工资实际包含了当月加班的劳动报酬。因此，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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2023年5月1日至2023年9月22日期间法定节假日加班工资差额466.02元；

二、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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年二月一日

书 记 员 刘轶博