

# 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〕3167号

申请人：陆颖，女，汉族，1999年5月12日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州市傲骏贸易有限公司，住所：广州市海珠区洪德路2-6号2102房。

法定代表人：李莉。

委托代理人：田文岚，女，该单位员工。

委托代理人：钟宪鹰，男，该单位员工。

申请人陆颖与被申请人广州市傲骏贸易有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陆颖和被申请人的委托代理人田文岚、钟宪鹰到庭参加诉讼。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9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2021年7月19日至2023年4月26日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人解除劳动关

系的经济补偿 25000 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 4 月 30 日的工资 2203.36 元及拖欠工资补偿金 2203.36 元；四、被申请人向申请人出具离职证明；五、被申请人向申请人支付 2022 年 3 月至 2022 年 9 月的加班工资 13090.5 元。

被申请人辩称：一、申请人的入职时间为 2021 年 7 月 19 日，离职时间为 2023 年 4 月 26 日，确认该期间与申请人存在劳动关系。二、我单位解除与申请人之间的劳动关系合法有据，无需向申请人支付赔偿金或者经济补偿。三、我单位确认尚未支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 4 月 30 日的工资 2203.36 元。四、我单位确认尚未向申请人开具离职证明。五、申请人主张的加班没有事实依据，我单位对于员工加班有明确流程约定，申请人提供的打卡记录无法证明其存在加班。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张于 2021 年 7 月 19 日至 2023 年 4 月 26 日与被申请人存在劳动关系，并有劳动合同、广州市社会保险参保证明、银行流水、工资条、打卡记录为证，双方对劳动关系存续期间不持异议。本委认为，申请人主张确认劳动关系之事实有劳动合同、广州市社会保险参保证明、银行流水、工资条、打卡记录等证据以及双方确认之事实予以证明。鉴此，申请人要求确认其与被申请人自 2021 年 7

月 19 日至 2023 年 4 月 26 日期间存在劳动关系，合法有据，本委予以支持。

二、关于工资及拖欠工资补偿金问题。庭审中，被申请人确认尚未向申请人发放 2023 年 4 月工资差额 2099.98 元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应向申请人支付 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 4 月 26 日工资差额 2099.98 元。申请人要求被申请人支付 2023 年 4 月 27 日至 4 月 30 日的工资没有事实依据，本委不予支持。申请人要求拖欠工资补偿金亦无法律依据，本委予以驳回。

三、关于经济补偿问题。经查，申、被双方于 2023 年 4 月 25 日 10:42 在企业微信上就换工位的事宜进行沟通，被申请人告知申请人，为了方便同事沟通，且座位有限，新人比较合适坐申请人的位置，经过领导商议希望申请人当天下班前调整好位置，申请人表示其可以选择不接受换工位，后被申请人于同日 15:55 向申请人送达了**警示通知**，警示通知载有被申请人因生产经营发展的需要，决定增加新员工并合理调整员工座位并于 2023 年 4 月 24 日通知申请人将位置调整到更便于与上司沟通、更利于提供工作效率卡座，原位置与新位置属于同类、同面积，但申请人在接到调整要求时立即反对，2023 年 4 月 25 日人事又对申请人进行规劝，希望申请人配合调整座位安排，但申请人再次拒绝，请申请人于 2023 年 4 月 25 日 18:00 前完成工位调整，若申请人拒不配合，被申请人将根据规章制度予

以处理的内容。申请人收到警示通知后回复，其咨询过医生，其目前健康状况不宜坐距离打印机太近；被申请人又于2023年4月26日16:40向申请人发出**律师函**，律师函载有2023年4月26日申请人仍占用原卡座，拒绝迁移至新卡座，限申请人在4月26日18:00前将放置在原卡座个人物品移走，清空原卡座，否则被申请人将立即解除劳动合同的内容，申请人收到律师函后，回复收到，并告知其座位上的个人物品大部分已经清理，剩下的一次性没有办法全部整理好，在原定五一假期结束后会直接搬到办公室安排的新座位，后被申请人于2023年4月26日22:14向申请人送达了**解雇通知书**，解雇通知书载有因被申请人于2023年4月26日19:43拍照取证申请人未至新卡座，申请人与被申请人的劳动关系于2023年4月26日晚解除的内容。本委认为，劳动者的劳动权与企业的用工自主权均应受到法律保护，企业因生产经营发展的需要调整员工的工位是企业用工自主权的内容之一，劳动者对企业合理安排的调整工位予以配合，也是劳动关系人身从属性的具体体现。本案中，被申请人连续3天通知、督促申请人服从其单位安排调换工位，在无证据证明被申请人要求申请人换工位存在侮辱性和惩罚性的情况下，申请人有服从安排的义务。然申请人始终拒绝更换新工位，经被申请人多次提醒及警示后仍滞留于原工位，申请人此举必然会对被申请人的秩序造成影响，同时将对用人单位中其他劳动者造成不良示范效应，导致劳动者以不服从安排的方式

式增加用人单位违法成本从而进行钓鱼式维权的结果，此明显缺乏合理性，亦有违法律所追求的公平价值。其次，申请人亦无提供相应证据证明其确实存在个别特殊情形而不适宜坐在被申请人调动的工位。综上，本委认定被申请人解除行为并无不当，申请人要求被申请人支付解除劳动合同的经济补偿没有法律依据，本委予以驳回。

四、关于加班工资问题。申请人主张其 2022 年 3 月至 8 月期间平时工作日延长工作时间加班 307 个小时，被申请人应向其支付加班工资。申请人提供了 2022 年 3 月至 9 月的考勤记录，载明申请人的班次为 9:00-18:00，期间申请人有部分的打卡时间超过了 18:00。经查，双方订立的劳动合同约定“甲方（被申请人）安排乙方（申请人）加班的，应依法支付加班工资。未经甲方安排，乙方擅自加班的，不属于加班，甲方无需支付加班工资。”本委认为，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十二条之规定，申请人就其加班情况负有举证责任。本案中，其一，根据双方劳动合同之约定，无证据证明被申请人存在安排申请人加班之情形，亦或是申请人有向被申请人报备加班情况，其二，申请人提供的考勤记录显示其打卡时间晚于下班时间并不能必然推断出申请人存在平日延长工作时间加班的情况。故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

五、关于离职证明。申请人于 2023 年 4 月 26 日离职，根

据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应按《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容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》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 7 月 19 日至 2023 年 4 月 26 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 4 月 1 日至 2023 年 4 月 26 日工资 2099.98 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明；

四、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 曾艺斐

二〇二三年八月二十四日

书 记 员 周俊安