

# 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〕1960号

申请人：陈景华，男，汉族，1979年11月5日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：李为，男，北京恒都（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州博能人力资源有限公司，住所：广州市海珠区润田街19号1005室。

法定代表人：吴建华，该单位总经理。

委托代理人：蔡智明，男，该单位员工。

委托代理人：肖小菁，女，广东科德律师事务所律师。

第三人：广州南华工程管理有限公司，住所：广州市海珠区前进路161号。

法定代表人：刘芝刚，该单位执行董事、总经理。

委托代理人：李景国，男，该单位法律顾问。

申请人陈景华与被申请人广州博能人力资源有限公司、第三人广州南华工程管理有限公司关于经济补偿、未休年休假工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈景华及其委托代理人李为，被申请人的委托代理人蔡智明、肖小菁

和第三人的委托代理人李景国到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年2月1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经济补偿43975.98元；二、被申请人支付申请人2021年至2023年应休未休年休假工资17522.96元；三、被申请人支付申请人2022年至2023年应休未休独生子女假工资3369.8元；四、被申请人支付申请人2023年1月1日至10月8日年终奖8700.71元；五、被申请人支付申请人2023年8月至10月8日工资5445.98元。

被申请人辩称：一、我单位对申请人工作地点的调整符合双方劳动合同的约定，合法有理，申请人拒不服从我单位依据劳动合同约定进行的工作地点调整，经我单位多次说服仍拒不到岗，没有按照第三人的需要提供劳动，我单位没有义务对申请人拒不到岗的缺勤时间支付劳动报酬，我单位不存在“未依约提供劳动条件、未及时足额支付劳动报酬”的情况，申请人以此为由与我单位解除劳动合同无事实和法律依据，我单位无需向申请人支付经济补偿；二、申请人主张2021年至2022年未休年休假工资已超过仲裁时效，应予驳回，根据申请人参加社会保险的记录，申请人的累计工作年限为16.5年，全年应依法享受的带薪年休假为10天，申请人2023年10月8日与我单位解除劳动合同，其

该年应休年休假天数应为 7 天，已休 6 天，我单位应向申请人支付 2023 年未休年休假工资 554.62 元，而我单位已向申请人支付了 6096.55 元未休年休假工资补偿，多支付了 5541.93 元，上述多支付的款项应用以冲抵我单位需向申请人支付的其他款项或由申请人返还我单位；三、申请人要求支付未休独生子女假工资的请求无法律依据，应予驳回；四、申请人请求 2023 年 1 月 1 日至 10 月 8 日年终奖 8700.71 元无事实和制度依据，按照第三人的薪酬制度，年终奖是根据公司全年经济效益、上级主管部门给予的工资总额和员工综合考核结果确定的，申请人自 2023 年 7 月起拒不服从工作安排，即使其与我单位保持劳动关系至 2023 年 12 月 31 日，其工作表现也无法达到给予奖励的条件；五、申请人拒不到我单位安排的工作地点上班，其 2023 年 8 月 1 日至 10 月 8 日均未提供劳动，我单位没有义务支付其上述时段中除 2023 年 10 月 1 日至 10 月 3 日法定休假日外的劳动报酬，申请人 2023 年 10 月 1 日至 10 月 3 日法定休假日的劳动报酬为 900.69 元，应从我单位为其垫付的社会保险费个人缴费部分 796.29 元及我单位 2023 年 10 月 18 日向申请人多支付的 5541.93 元中冲抵。综上，我单位安排申请人到服务项目所在地工作完全符合劳动合同及法律规定，申请人拒不服从工作安排，不到岗上班当属缺勤，我单位无义务支付劳动报酬，申请人要求我单位支付经济补偿于法无据，我单位已超额支付了申请人的工资、带薪年假工资补偿，无需再支付任何款项，申请人应退还我单位多付款项，

请仲裁委依法驳回申请人全部仲裁请求。

第三人辩称：一、我单位为进一步提高工作效率、减少岗位冗余，决定对包括申请人岗位在内的多个岗位进行调整，属于企业正常机构功能调整，并非针对申请人个人，且承诺申请人原岗位内容和工资待遇保持不变，不存在逼迫申请人“远离广州”工作的情形；二、申请人在接到被申请人的工作安排通知后，未按通知要求按时到岗，仍坚持到我单位本部进行打卡，未经我单位同意，属于申请人单方行为，不应得到工资报酬；三、申请人的辞职行为属于自愿，依法不应得到经济补偿，且申请人刻意隐瞒工作年限，享受不应享受的带薪年假待遇，并在已得到未休年假工资补偿后再度索要年假工资，不应得到支持，年终奖是根据我单位经营情况和员工个人表现考核后发放，并非固定待遇，申请人自动离职，未参加年终考核，故没有年终奖。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于2023年8月至10月8日工资问题。本委查明：申请人2018年3月19日入职被申请人，由被申请人派遣至第三人从事车辆驾驶及管理相关服务工作，申、被双方签订了书面劳动合同，其中最后一期劳动合同签订时间为2022年3月19日，劳动合同期限为2022年3月19日至2024年3月18日，该合同第二条第一款约定申请人的工作内容为“派驻至广州南华工程管理有限公司（下称服务单位）从事项目技术支持与后勤服务工作

岗位。并根据甲方（被申请人，下同）承接业务实际情况在上述岗位范围内在不同的服务单位进行工作安排。服务单位指：劳务派遣的用工单位、承揽业务的发包单位、委托代理业务的委托单位，以及上述单位的分支机构、参股或控股关联单位等”，第二条第四款约定申请人的工作地点为“甲方承接的服务单位的业务所在地，乙方（申请人）同意甲方在上述工作地点之间调整”；2023年6月25日，被申请人向申请人发出《工作安排通知书》，告知申请人，由于第三人本部的工作岗位设置调整，按照双方劳动合同的约定，安排申请人自2023年7月3日起到第三人的汕尾新港区白沙湖作业区公用码头建设项目部报到并工作，工作岗位内容、工资待遇保持不变，另额外享受伙食补贴（30元/天）和休假交通费补贴，申请人于次日回函被申请人，表示汕尾相距广州数百公里，不便照顾家庭和年迈的父母，故不同意接受被申请人的单方调岗并要求被申请人提供其他选择，被申请人应申请人的要求提供了位于上海的另一工作地点供申请人选择，申请人仍不同意，后双方多次互相致函始终未能达成一致；2023年10月8日，申请人向被申请人送达《被迫解除劳动合同通知书》，以被申请人未依法依约提供劳动条件、未及时足额支付其2023年7月19日至2023年10月7日期间的劳动报酬为由，通知申请人当日解除劳动关系；申请人每周工作5天，被申请人向申请人计发的2023年1月至10月工资数额依次为：6686元、6686元、7130元、7130元、7130元、7130元、2959.66元（其中包

括代扣代缴申请人 2023 年 8 月社会保险费及公积金个人缴费部分 796.26 元)、796.26 元(其中包括代扣代缴申请人 2023 年 9 月社会保险费及公积金个人缴费部分 796.26 元)、796.26 元(其中包括代扣代缴申请人 2023 年 10 月社会保险费及公积金个人缴费部分 796.26 元)、0 元; 申请人的社会保险费及公积金均缴纳至 2023 年 10 月,其中 2023 年 8 月至 10 月社会保险费及公积金个人缴费部分每月均为 796.26 元。申请人主张: 由于被申请人对其调岗后的工作地点距其住址太远, 不利于其安排工作生活, 调岗后的薪酬待遇不足以弥补带来的不便, 交通费用报销制度严格, 将无法满足其现有或合理的日常家庭生活通勤需要, 集中休假制度导致休假相应减少、上班时间远多于调岗前等原因, 加之被申请人没有明确告知其调岗后的工作内容和待遇, 使其缺乏安全感, 故其不同意被申请人的单方调岗, 没有到被申请人安排的新岗位报到工作; 其 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 10 月 8 日均在第三人位于海珠区的本部正常出勤工作, 故被申请人应按照最低工资标准支付其该时段工资; 其与被申请人签订的劳动合同第二条第一款约定被申请人应当根据承接的业务情况在被申请人的不同服务单位为其安排相同岗位, 故第三人本部没有其岗位时, 被申请人有义务将其安排至其他单位, 第三人并未提供证据证明岗位取消的真实性, 即使岗位取消被申请人和第三人也应与其协商, 而非在未尊重其合法权益的情况下单方将其调岗至汕尾项目部。被申请人和第三人均主张: 申、被双方签订的劳动合同

已约定申请人是派驻至第三人处工作，第三人本部的机构调整导致岗位设置的变化无需与申请人协商，被申请人将申请人的工作地点调整至第三人的汕尾项目部系按照申、被双方劳动合同已经作出的约定调整申请人的工作地点，并未调整申请人的工作岗位，故无需再行协商，且被申请人已多次书面明确告知申请人其工作岗位内容和工资待遇均不变，并有交通补贴和伙食补贴，同时提供住宿，也没有说明申请人需要变换休假制度；申请人未按照被申请人的安排至第三人位于汕尾的项目部工作，故申请人最后提供劳动的实际时间为2023年6月29日，自2023年7月申请人就没有实际到岗出勤提供劳动，且非被申请人原因所致，故被申请人没有义务支付申请人不提供劳动期间的工资。申请人提供了第三人关于国内项目部员工交通补贴和休假等相关管理制度和规定，其父母的门诊病历、特定病种申请表等证据拟证明其主张。其中，第三人的交通补贴、休假等相关管理制度和规定显示，申请人所属岗位的全年交通费补贴按照项目所在地至广州高铁/动车二等座票价、一年四次往返核定，并以月均额度每月随工资发放，“员工享有法定节假日、婚假、丧假、产假及计划生育假、陪产假、带薪年假、常驻项目员工集中休假等”“常驻项目部员工根据项目实际工作情况，执行以季度为周期的轮流休假”“原则上，项目部员工从事驻外项目工作，每3个月内可享受集中休假一次，每次集中休假12天（含路途）”“项目部可根据项目现场实际情况，每周适当安排员工就地轮休”；门诊特

定病种申请表及待遇认定表显示，申请人的父亲 2021 年 8 月被诊断为门诊特定病种、申请人的母亲 2023 年 3 月被诊断为门诊特定病种。第三人对申请人提供的其单位上述交通补贴、休假等相关管理制度和规定的真实性予以确认，被申请人和第三人对上述其余证据的真实性予以确认，但表示，第三人集中休假规定的休息时间系考虑到驻外项目工作人员的工作特殊性以及与家人团聚的便利所做的安排，不违反法律规定的工时制度，且除此之外仍有就地轮休，休息日并非申请人所述全年只有 48 天；申请人在 2022 年 3 月 19 日与被申请人订立劳动合同时理应知晓其父母的身体状况，但在此种情况下仍同意其工作地点在第三人的业务所在地进行调整。第三人提供了其单位 2023 年 6 月 16 日的《总经理办公会会议纪要》及 2023 年 6 月 21 日出具的《工作安排通知》，拟证明其单位由于组织机构调整，本部不再设置申请人原任职的岗位，并因此通知被申请人将申请人的工作地点调整至其单位所在汕尾项目部。申请人对上述证据的真实性均不予确认。

**本委认为，首先，**根据《中华人民共和国劳动法》第十六条、第十七条、《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条的规定，劳动合同是劳动者与用人单位明确双方权利和义务的协议，依法订立的劳动合同具有法律约束力，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定全面履行各自的义务。申请人与被申请人 2022 年 3 月 19 日订立劳动合同，约定申请人由被申请人派遣至第三人工作，并同意被申请人在第三人的业务所在地调整其工作地点。本

案无证据表明上述劳动合同签订时存在欺诈、胁迫、乘人之危的情形，双方关于工作内容和工作地点的约定也不违反法律、行政法规强制性规定。申请人知悉其被派驻至第三人工作，而第三人工程管理公司的性质决定了其单位可能具有外地业务所在地，该劳动合同签订时申请人的父亲已被确诊为特种病人，申请人对其父母年事渐高伴随的身体状况也理应有合理预见，此种情况下，申请人仍与被申请人签订该劳动合同，达成上述约定，应认定为申请人已经考虑到工作地点可能变化至外地给其生活带来的影响，故双方关于工作地点的约定应视为有效。**其次**，被申请人2023年6月25日通过书面形式通知申请人，由于第三人本部不再设置申请人原岗位，故2023年7月3日起申请人的工作地点调整至第三人所在汕尾项目部，工作岗位内容、工资待遇保持不变，另可额外享受交通补贴和伙食补贴。该通知中关于申请人工作地点的调整，符合申、被双方关于申请人工作地点的约定，且被申请人已明确申请人的工作岗位内容、工资待遇保持不变，另有交通和伙食补贴，第三人关于交通补贴和休息时间的规定亦未违反劳动法相关法律法规的规定，被申请人在申请人原岗位取消的情况下，按照与申请人劳动合同的约定将其派遣至第三人其他业务所在地工作，符合劳务派遣的基本特性，并无不当，故被申请人对于申请人上述工作地点的调整不应认定为变更劳动合同约定的内容。**再次**，申请人2023年7月3日至10月8日期间未到被申请人安排的工作地点提供劳动，应认定为没有按照劳动合

同约定提供劳动，其要求被申请人按照最低工资标准支付其2023年8月至10月8日期间工资缺乏事实和法律依据，本委不予采纳。本委按照申请人2023年正常工作时间计算的月均工资为6982元/月 $[(6686\text{元}+6686\text{元}+7130\text{元}+7130\text{元}+7130\text{元}+7130\text{元})\div 6\text{个月}]$ ，按该月均工资标准依法核定申请人2023年8月、9月（9月29日法定节假日）、10月（10月1日至3日法定节假日）工资依次应为：0元、321.01元（6982元/月 $\div 21.75\text{天}\times 1\text{天}$ ）、963.03元（6982元/月 $\div 21.75\text{天}\times 3\text{天}$ ），共计1284.04元。被申请人已向申请人计发上述3个月工资合计1592.52元，不低于依法应计发数额，故申请人要求被申请人支付其2023年8月至10月8日工资5445.98元缺乏事实依据，本委不予支持。

**二、关于经济补偿问题。**如前所述，本委认定申请人自2023年7月3日起未按劳动合同约定提供劳动。经核算，被申请人向申请人计发的2023年7月至10月工资数额不低于依法应计发数额。故申请人主张其因被申请人未依法依约提供劳动条件、未及时足额支付2023年7月19日至2023年10月7日期间的劳动报酬而被迫解除劳动关系，并以此请求经济补偿，缺乏事实依据，本委不予支持。

**三、关于2023年度年终奖问题。**经查：申请人与被申请人、第三人均未约定过年终奖，但第三人实际有按其单位规定的条件和标准并结合对申请人的工作业绩考核情况向申请人计发年终奖并由被申请人代发，申请人2018年至2022年年终奖（于次年

年初发放)依次为 15520 元、14700 元、11475 元、13075 元、1940 元,上述年度每年均另有 5000 元阳光普照奖(于次年 1 月至 2 月期间发放)。申请人主张:其请求的年终奖包括“年终奖”和“阳光普照奖”;其 2023 年度应按全年 11342 元对应的劳动关系存续时间享受年终奖 8700.71 元。被申请人和第三人均主张:第三人的年终奖系按当年经营效益、上级对工资总额的核定及员工的业绩考核情况综合确定,并非一定发放,从申请人 2022 年年年终奖仅有 1940 元可以看出第三人的经济效益下滑,且申请人 2023 年 7 月开始拒不按照工作安排到岗,不可能向其计发年终奖;第三人又主张阳光普照奖是每年春节给员工的节日慰问金,申请人 2023 年 10 月已离职,故其 2024 年春节没有该笔慰问金发放。**本委认为**,首先,年终奖系用人或用工单位出于提升劳动者的工作业绩和忠诚度,基于劳动者全年的工作表现并结合自身经营状况,按照一定原则和标准自主向劳动者计发的奖励金,具有激励性质,是否发放属于用工单位经营自主权的管理范畴。本案申请人连续 5 年年年终奖数额并不固定且浮动较大的情况与年终奖的性质吻合,故本委对申请人主张的年终奖不予支持。其次,第三人经由被申请人向申请人发放的“阳光普照奖”每年均为 5000 元固定数额,应当认定为申请人的固定待遇。第三人虽主张此为春节的节日慰问金,但并未提供证据予以证明,故不向申请人发放该待遇无充分有效依据,本委不予采纳。结合申请人 2023 年正常提供劳动的时间,被申请人应支付申请人 2023

年度该项奖励金 2500 元（5000 元/年×0.5 年），第三人承担连带清偿责任。

**四、关于 2021 年至 2023 年应休未休年休假工资问题。** 经查：申请人的累计工作年限为 198 个月；被申请人与第三人的年休假均不跨年度安排；申请人在本案前未曾就应休未休年休假工资问题主张权利或请求权利救济；申请人 2023 年已休年休假 6 天，被申请人已向申请人支付未休年休假工资 5300.29 元；申请人 2022 年 10 月至 12 月的工资依次为 6810 元、6810 元、11110 元。申请人主张其 2023 年剔除加班工资后的月均工资为 7329.33 元。被申请人和第三人主张：申请人 2021 年至 2022 年未休年休假工资已超过仲裁时效；申请人 2023 年剔除加班工资后的月均工资为 6031.49 元。**本委认为**，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人主张 2021 年至 2022 年未休年休假工资已超过仲裁时效，本委不予支持。其次，根据《职工带薪年休假条例》第三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，申请人 2023 年应享受年休假 7 天，申请人已休 2023 年年休假 6 天，应休未休年休假天数为 1 天；根据《职工带薪年休假条例》第五条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条的规定，被申请人已支付的申请人应休未休年休假工资 5300.29 元不低于本委依法核定之数额，故申请人该项请求本委不予支持。

**五、关于应休未休独生子女假工资问题。** 经查，申请人在

职期间未向被申请人及第三人请休过独生子女护理假。申请人要求被申请人支付其未休独生子女护理假工资，缺乏法律依据，本委不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第十六条、第十七条，《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《职工带薪年休假条例》第三条、第五条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条、第十二条的规定，本委裁决如下：

一、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1月1日至2023年10月8日年终奖(含“阳光普照奖”)2500元，第三人承担连带清偿责任；

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 马煜逵

二〇二四年四月九日

书 记 员 张秀玲