

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〕692号

申请人：郭敏虹，女，汉族，1998年7月30日出生，住址：广东省汕头市潮阳区。

被申请人：广州锐选科技有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路54号203室。

法定代表人：翁佳锐，该单位总经理。

委托代理人：魏颖颖，女，该单位员工。

申请人郭敏虹与被申请人广州锐选科技有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人郭敏虹和被申请人的委托代理人魏颖颖到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年12月27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2022年11月17日至2022年12月17日工资8000元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金16000元；三、被申请人支付申请人2022年年

终奖金 1200 元。

被申请人辩称：一、关于第一项仲裁请求，申请人于 2021 年 3 月 1 日入职我单位，任职美工，我单位已于 12 月 15 日发放申请人 2022 年 11 月工资，自 2022 年 12 月 17 日起，申请人旷工无到岗，未提出任何书面申请，亦未向我单位提供劳动，我单位已按照申请人当月实际出勤情况发放其工资 3864.58 元，故申请人该项仲裁请求缺乏事实和法律依据。二、关于第二项仲裁请求，2022 年 10 月 30 日起因疫情封控严重影响员工上下班的出行与交通，我单位在综合评估并充分考虑员工健康安全，与抖音团队协商调回品牌方主体所在经营地址，即宏杰内衣股份有限公司经营地址（位于广东省汕头市）工作，所有部门成员除申请人外，均于 2022 年 11 月 10 日前后搬回汕头市办公；我单位认为该调动安排不具有侮辱性和处罚性，且未对申请人造成损害，属于企业正当管理行为，合法合规，因此，申请人该项仲裁请求无事实和法律依据。三、关于第三项仲裁请求，我单位合法自主经营，自负盈亏，并未与申请人约定发放年终奖的制度，我单位已依法按照劳动合同的约定及国家规定及时足额支付申请人劳动报酬，且高于当地最低工资标准，合理合法，故申请人该项仲裁请求缺乏事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

本案双方对下列事实无争议：双方存在劳动关系，申请人

入职被申请人的时间为 2021 年 3 月 1 日，岗位是美工，实行每周工作 5.5 天的工时制度，工作地点在海珠区唯品同创汇内；申请人工作至 2022 年 12 月 16 日离职，被申请人已结清申请人 2022 年 11 月和 2022 年 12 月的工资。另经查明，被申请人于 2022 年 12 月 15 日与申请人沟通欲将申请人调到汕头工作，申请人不同意，被申请人遂向申请人提供了两种方案：一是申请人工作到月底并做好工作交接，若提前完成工作交接可提前离开，其单位也会给予一定经济补偿；二是将申请人调到汕头工作。2022 年 12 月 16 日，双方就补偿事宜进行了沟通，但未达成一致；2022 年 12 月 19 日，申请人与被申请人进行了工作交接，被申请人当天告知申请人交接已无问题。

一、关于 2022 年 11 月 17 日至 2022 年 12 月 17 日工资问题。庭审中，申请人表示其该项仲裁请求实际系指被申请人未提前一个月通知解除劳动合同的代通知金。本委认为，申请人该项仲裁请求事项为具体期间的工资，与其在庭上指称的代通知金不属同一性质的请求事项，故对申请人在庭上指称的代通知金，本委不予调处，申请人应另行申请仲裁，另案处理。依查明之事实可知，申请人 2022 年 11 月和 2022 年 12 月的工资已经结清，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

二、关于 2022 年年终奖金问题。申请人主张其在 2022 年 1 月曾领取过 2021 年的年终奖金，该笔奖金系转账发放，但转账金额未标注款项性质，其事后才了解到该笔款项系年终奖，

发放标准是岗位奖金 800 元+工龄奖金 200 元/每年(逐年递增)。被申请人不确认申请人上述情况。庭审中，申请人承认双方未约定年终奖。本委认为，本案双方未约定年终奖金，现申请人主张曾在 2022 年 1 月领取过 2021 年的年终奖金，但其并无其他证据佐证该笔款项为年终奖金，被申请人对此亦不予确认，故其该主张依据不足，本委难以采纳。再者，年终奖金是用人单位根据自身的经营状况、经济效益等情况而发放的激励性福利待遇，发放年终奖金并非用人单位法定义务范畴；在用人单位与劳动者未对年终奖金进行具体约定的情况下，是否发放年终奖金应属用人单位经营自主权的合理范畴。因此，申请人要求被申请人支付其 2022 年年终奖金，缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人主张系被申请人以受大环境影响，人员有异动为由将其辞退，其离职前月平均工资为 9137.9 元。被申请人则主张申请人系因不愿意接受调岗而自行辞职，其单位从未辞退过申请人，申请人离职前月平均工资为 8400 元左右。本委认为，依上述查明之事实可知，被申请人因申请人不同意调到汕头工作而提供了两种方案给申请人选择，从方案内容来看，如申请人不同意调到汕头工作，则其别无他选而只能选择离职；结合申请人在事后与被申请人进行工作交接的行为，可以确定申请人选择了离职。鉴于申请人离职系基于被申请人提出的离职方案，故应认定双方之间的劳动关系系

因被申请人提出且经双方协商一致而解除。虽然双方对解除的补偿事宜未能达成一致，但并不影响双方劳动关系解除权已经形成的事实。因此，申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条的规定。又根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条以及《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人离职前按应得工资计算的月平均工资数额负有举证责任，现被申请人对此未能举证证明，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的离职前月平均工资数额。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，结合申请人的工作年限，被申请人应向申请人支付解除劳动关系经济补偿 18275.8 元（9137.9 元×2 个月），现申请人仅要求被申请人支付该经济补偿 16000 元，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条之规定，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

请人解除劳动关系经济补偿 16000 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 温嘉毅

二〇二三年三月九日

书 记 员 陈昕怡