

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案非终字〔2024〕1067-2 号

申请人：张有江，男，汉族，1995 年 2 月 1 日出生，住址：广东省电白县。

委托代理人：吴予笑，男，广东佰仕杰律师事务所律师。

委托代理人：黄富威，男，广东佰仕杰律师事务所律师。

被申请人：广州禾多云力互联科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2842 号自编 7 栋 202 室。

法定代表人：于一，该单位执行董事。

委托代理人：徐涯威，男，该单位员工。

委托代理人：张春雷，男，该单位员工。

申请人张有江与被申请人广州禾多云力互联科技有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人吴予笑和被申请人的委托代理人徐涯威、张春雷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 22 日向本委申请仲裁，提出如下仲

裁请求：被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 153600 元。申请人本案共提出 3 项仲裁请求，另有 2 项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：我单位系合法解除劳动关系，无需支付解除劳动关系赔偿金。劳动合同中明确约定工作地点包含西安，申请人须服从被申请人的工作指派，申请人无故拒绝工作指派，连续旷工 3 天，违反《员工手册》的规章制度，我单位有权依法解除劳动关系。我单位因业务发展及管理必要性，需要统一办公场所，于 2023 年 11 月 27 日指派人力资源部同事到广州当面告知公司后期发展计划及统一管理的必要性，获取广州同事的困难及相关需求，并针对性提出解决方案，并与申请人积极沟通，2023 年 12 月 2 日在钉钉管理平台通过公告方式正式通知广州办公地址于 2023 年 12 月 9 日停止运营，给予申请人一周时间安排工作及生活事宜，岗位薪资不变，并给予 500 元生活补贴，并对有租房需求的员工给予协助，并要求申请人 2023 年 12 月 11 日至新办公场所上班，申请人 2023 年 12 月 2 日提出异议，并要求远程办公，我单位当天回复并再次告知办公场所调整的必要性并表示申请人有生活及工作上的帮助可随时联系公司给予协助。我单位于 2023 年 12 月 4 日、12 月 8 日、12 月 11 日多次通知申请人按时到岗，但均未果。双方签订的劳动合同明确约定工作地点包含西安，申请人应服从我单位的工作指派。申请人在首次及续签劳动合同时均未提出异议，因此申

请人应遵守劳动合同约定，接受我单位在劳动合同约定范围内的办公地址调整，且经过综合评估，西安生活成本远低于广州生活成本，我单位再额外给予补助，已充分考虑并确保申请人收入不受影响，并在生活中声明会给予多种途径的帮助。因申请人连续旷工3天，严重违反《员工手册》的规章制度，我单位根据《员工手册》及《劳动合同》规定内容，与申请人解除劳动合同关系合理合法。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2020年6月16日入职被申请人，任职产研部Android开发工程师，大小周工作制，每天工作7.5小时，钉钉打卡考勤，被申请人每月10日左右通过银行转账发放申请人上月工资，申请人实际工作地为广州，偶尔出差，但频次不高。申请人主张其月工资标准为基本工资16000元，绩效工资3200元，离职前月平均工资为19200元，被申请人于2023年12月14日违法解除双方劳动关系，应支付其违法解除劳动合同关系的赔偿金153600元。申请人提交《劳动合同》《岗位调整通知书》《关于张有江严重违反规章制度解除劳动合同关系的通知》、钉钉聊天记录、个人缴费记录、工资条、银行交易流水等证据拟证明其主张。其中《劳动合同》载明双方签订有两份劳动合同，期限分别为2020年6月16日至2023年6月15日、2023年6月16日至2026年6月15日，工作岗位为研发部（中

心或部门)技术类岗位,并载明“乙方工作地点西安、广州、深圳等甲方实际业务开展地。甲方可根据需要将乙方派出到甲方下属或关联公司(‘借用方’)工作,乙方劳动报酬由甲方或借用方支付”“双方确认:合同期限内,甲方可以根据甲方规章制度、业务需要和乙方的实际工作表现,调整乙方的岗位、职责、职级及在甲方业务范围内调整乙方工作地点。对本条约定的调整和派出,乙方应予遵守,且双方需按照规定程序签订《岗位调整通知书》(附件【】);如乙方有异议,必须先服从甲方的工作安排,后提出申请……如乙方拒绝服从工作安排,甲方视为乙方严重违纪和违反本合同的约定,甲方有权立即解除本合同而不支付乙方任何形式的经济补偿”,2023年签订的劳动合同载明“约16000元为基本薪资(含加班薪资),约3200元为绩效薪资”;《岗位调整通知书》载明“根据公司于2023年12月2日公司发布的《关于办公地点调整的通知》,自2023年12月10日起,您的工作地点调整为:陕西省西安市莲湖区西大街桥梓口地铁D1出口临街283号整栋(西安代销助农直播基地),部门、岗位、职级、薪酬维持不变”等内容;《关于张有江严重违反规章制度解除劳动合同关系的通知书》载明被申请人于2023年12月14日以申请人“严重违反合同约定且行为严重到足以解除劳动合同的程序”向申请人发出解除劳动关系的通知;钉钉聊天记录载明申、被双方就调整工作地点进行相应沟通但未达成一致的内容;个人缴费记录载明2023年1月至11月每

月社保个人缴费额为 680 元；10 月工资条载明申请人综合薪资 16000 元加项小计 547.83 元，当月应扣社保 867，应扣公积金 175 元，当月应扣个税 865.8 元，综合实发工资 14292.2 元；招商银行交易流水载明被申请人 2023 年 1 月 10 日至 2023 年 12 月 11 日向申请人发放工资数额分别为 14242.20 元、14897.81 元、14883.26 元、14883.26 元、14837.97 元、14242.20 元、14242.20 元、14242.20 元、14642.20 元、14022.20 元、14292.20 元、14292.20 元。被申请人对申请人提交的以上证据的真实性均予以确认，但辩称其单位有提前公示说明停电的行为，并非拒绝提供劳动条件，其单位已为员工在西安准备了办公地址，申请人拒绝其单位工作地点调整安排，严重违反规章制度，其单位系合法解除双方劳动关系。被申请人主张申请人月工资标准为综合基本工资 16000 元，离职前月平均工资为 16000 元，因其单位业务调整至西安，申请人拒绝调整工作地点，未按时到达西安工作地点上班，连续旷工三天及以上，其单位以申请人严重违反公司规章制度为由而合法解除双方劳动关系，其单位不应支付申请人解除劳动关系的赔偿金或经济补偿。被申请人提交钉钉公告截图、钉钉聊天记录、《限期返岗通知书》《项目合作协议》《账务明细清单》等证据拟证明其单位该主张。其中钉钉公告截图载明被申请人 2023 年 12 月 2 日在钉钉系统公示“关于办公地点调整的通知”，2023 年 12 月 8 日在钉钉系统公示“根据 2023 年 12 月 2 日通知，2023 年 12 月 10 日起广州

办公室将停止使用。请其他仍在岗同事务必于 2023 年 12 月 11 日前到达西安办公室，报到并安排工作”等内容；钉钉聊天记录载明被申请人与申请人沟通关于要求申请人服从工作安排，调整工作地点等内容；《限期返岗通知书》载明被申请人 2023 年 12 月 13 日向申请人发送要求申请人 2023 年 12 月 14 日前到岗的通知；《项目合作协议》载明被申请人与案外人西安红人装网络科技有限公司（以下简称“西安红人装”）关于共同开发和维护“红人装极速版”app 项目签订合作协议，期限为 2020 年 6 月 1 日至 2025 年 5 月 31 日，落款盖章处有被申请人与西安红人装字样的盖章；《账务明细清单》载明案外人西安红人装分别于 2023 年 5 月 10 日、12 月 2 日、12 月 21 日向被申请人支付服务费的转账记录。申请人对以上该些证据的真实性均予以确认，但辩称合同约定工作地点包含西安不能证明被申请人系合法解除，申请人实际工作地为广州，且被申请人在西安并未有合法的办公注册地点，被申请人实际系强行安排申请人前往西安红人装提供劳动，实际系变更用人单位主体。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。申请人虽主张其月基本工资 16000 元，绩效工资 3200 元，其离职前月平均工资为 19200 元，申请人提交的《劳动合同》中虽载有绩效工资的内容，但结合申请人提交的工资条、缴费记录及银行交易明细可知，申请人的工资中并未含有绩效工资该项内容，其工资标准

并未按照《劳动合同》约定的执行,实际系按照综合月工资 16000 元执行,故因申请人未提交充分有效的证据予以证明,本委对其关于其月工资标准及离职前月平均工资之主张不予采纳,并据此采纳被申请人关于申请人离职前月平均工资为 16000 元之主张。其次,申请人虽主张被申请人将其调往西安工作,实际系变更用人单位主体,但从申请人提交的《岗位调整通知书》可知,该通知书明确载明调整工作地点为西安,“部门、岗位、职级、薪酬维持不变”,被申请人已明确告知申请人并非变更用人单位主体,故因申请人未提交有效证据予以证明,本委对其该主张不予采纳。最后,用人单位作为市场主体,根据自身生产经营需要对劳动者的工作内容、岗位、地点等进行适当调整,是行使用工自主权的重要内容与体现,亦系对正常生产经营不可或缺的管理手段。但任何权利的行使,并非没有限制、随意自由,权利需在满足合法前提的同时,亦应以不超出合理范围为限,否则会对劳动者和用人单位的合法权益造成侵犯。具体到本案,被申请人根据自身业务经营情况需要,要求申请人工作地点从广州变更至西安,双方签署的《劳动合同》虽载明申请人的工作地点包含西安,但申请人实际工作地一直是广州,工作地的变更必定会对申请人工作生活造成一定影响,且广州与西安相距遥远,被申请人因经营情况等客观原因将申请人的工作地点由广州调整为西安,超出原劳动关系的合理范围,属于重大变化,实际系与申请人就双方原劳动关系内容进行变更,

现申请人从2023年12月11日起没有到被申请人所安排的工作地点上班，系以实际行动表示不同意变更双方劳动合同，而被申请人最终于2023年12月14日作出解除双方劳动关系，由此可知，双方劳动合同系因劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，申、被双方未能就变更劳动合同的内容协商一致而解除，故被申请人依法应向申请人支付经济补偿，即申请人要求被申请人支付其违法解除劳动合同的赔偿金，应不予支持，但赔偿金与经济补偿同属解除劳动合同的经济补偿范畴，为了减少诉累，本委一并处理。综上，被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定向申请人支付解除劳动合同的经济补偿56000元（16000元×3.5个月）。

申请人的另2项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2024〕1067-1号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》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》第六条之规定，本委裁决如下：

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合同的经济补偿56000元。

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 宋 静

二〇二四年三月一日

书 记 员 李政辉