

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

穗海劳人仲案终字〔2024〕1067-1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：一、被申请人支付申请人2023年11月11日至2023年12月10日工资19200元；二、被申请人支付申请人2023年6月16日至2023年12月22日期间8天未休带薪年假工资14124.14元。申请人本案共提出3项仲裁请求，另有1项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：我单位已于2024年1月10日足额发放申请人工资和未休带薪年假工资，无需再支付。我单位于2023年12月10日支付申请人11月全月工资，于2024年1月10日支付申请人2023年12月1日至2023年12月10日税后工资7652.17元，年假工资5565.22元（ $16000/23*8$ ）。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。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。庭审中，申请人确认被申请人已足额支付其2023年11月11日至2023年12月10日工资。本委认为，申请人请求被申请人支付其2023年11月11日至2023年12月10日工资，但庭审中其确认被申请人已足额支付其该期间工资，故其再行要求被申请人支付其该期间工资，缺乏依据，本委不予支持。

二、关于未休年假工资问题。经查，申、被双方于2023年12月14日解除劳动关系。申请人主张其月基本工资16000

元，绩效工资 3200 元，其离职前月平均工资为 19200 元，2023 年 6 月 16 日至 2023 年 12 月 14 日期间尚有 8 天未休年休假，被申请人已支付其未休年休假工资 5565.22 元，但未足额支付。申请人还主张被申请人系违法解除双方劳动关系。申请人提交《劳动合同》、个人缴费记录、工资条、银行交易流水、钉钉系统截图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。其中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；钉钉系统截图显示申请人2023年度（2023.6.16-2024.06.15）年假剩余8天。被申请人对申请人提交的以上证据的真实性均予以确认。被申请人主张申请人月综合工资为16000元，离职前月平均工资16000元，申请人2023年6月16日至2023年12月14日期间尚剩余3.5天福利年休假及4.5天法定年休假未休，其单位已支付申请人未休年休假工资5565.22元。被申请人还主张因其单位业

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。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，其工资标准实际系综合月工资 16000 元，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。再次，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，并非毫无限制、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，但申请人的实际工作地点一直是广州，而工作地的变更必定会对申请人工作生活造成一定影响，且西安、广州相距遥远，被申请人因经营情况等客观原因将申请人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，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，双方劳动关系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内容协商一致而解除。最后，申请人虽主张其在职期间享有8天未休年休假，但从本委查明事实可知，自2021年6月16日起，申请人已连续在被申请人工作满12个月，本委据此认定申请人存在《职工带薪年休假条例》第二条规定的连续工作1年以上的事实，故而确认申请人符合享受带薪年休假的条件，故根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，申请人在2023年6月16日至2023年12月14日期间享有带薪年休假2天（ $182 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，取整）。现被申请人主张申请人该期间尚剩余法定带薪年休假4.5天及3.5天福利带薪年休假未休，该法定年休假天数不低于法律规定，本委对此予以采信。而该3.5

天福利年休假属于被申请人额外给予其属下员工的福利，故此有别于法律所规定的强制性法定年休假，此属于被申请人作为用人单位而享有的用工管理权范围，而本案双方劳动关系解除并非申请人单方原因，故基于有利于保护劳动者合法权益的原则，本委酌定按照申请人离职前月平均工资的100%工资标准向申请人发放该3.5天未休福利年休假工资，综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人2023年6月16日至2023年12月14日期间未休年休假工资差额3630.18元（ $(16000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 3.5 \text{天} \times 100\%) + (16000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 4.5 \text{天}) \times (300\% - 100\%) - 5565.22 \text{元}$ ）。又，申、被双方劳动关系于2023年12月14日解除，故申请人要求被申请人支付其2023年12月15日至2023年12月22日期间未休年休假工资，缺乏依据，本委不予支持。

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

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《职工带薪年休假条例》第二条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，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6月16日至2023年12月14日期间未休年休假工资3630.18元；

二、驳回申请人关于要求被申请人支付其2023年11月11日至2023年12月10日工资的仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 宋 静

二〇二四年三月一日

书 记 员 李政辉