

# 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〕2416号

申请人：王蓉，女，汉族，1997年3月11日出生，住址：广东省翁源县。

被申请人：广州凯迪云信息科技有限公司，住所：广州市海珠区阅江西路370号801室自编02号。

法定代表人：张宇，该单位经理。

委托代理人：林安淇，女，该单位员工。

委托代理人：蔡梓芸，女，该单位员工。

申请人王蓉与被申请人广州凯迪云信息科技有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王蓉和被申请人的委托代理人林安淇、蔡梓芸到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年3月12日向本委申请仲裁，于2024年4月11日向本委申请增加变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2024年3月1日至4月16日工资10500

元；二、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同经济补偿 32618.6 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 11 月 23 日至 2024 年 4 月 11 日未休年休假工资 1285.71 元。

被申请人辩称：一、工作内容范围的缩小属于合理行使经营自主权及用工自主权的范畴。我单位作为独立的经营主体，依法拥有经营自主权及用工自主权。根据《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定，我单位有权根据自身经营需要调整组织机构和业务架构，并据此合理调整员工的工作部门、工作内容及工作岗位系因申请人的上级休产假，于 2024 年 3 月份申请人更换上级。2024 年 3 月 4 日，新领导在充分考虑申请人职级和工作经验的基础上，认为申请人的工作能力更能胜任内容运营板块，因此将其工作内容由原来的活动运营及内容运营调整为只负责内容运营。根据双方签订的《劳动合同》第三条 3.1 规定，我单位有权根据经营管理的需要，或根据申请人的工作能力、考评结果、工作业绩及健康状况等情况，调整申请人工作，且该调整不存在侮辱性或惩罚性，薪资待遇保持不变，确保了申请人权益不受不当影响。此次工作内容的调整是公司正常经营活动中的一部分，且符合法律规定和公司内部规章制度。

二、关于我单位成立时间和劳动关系确立及平均工资的确认。1. 我单位于 2021 年 4 月 28 日成立，而申请人与我单位劳动关系始于 2022 年 11 月 1 日，申请人主张在我单位工作年限超过 3 年是错误的。2. 我单位 2023 年 9 月 25 日支付给申请人 6547.5

元，该款项系 2022 年年年终奖，申请人计算平均工资时将该款项计入平均工资，这不符合《中华人民共和国劳动合同法》第 48 条关于月工资的定义。三、我单位已向申请人支付三月份工资 4833.9 元。申请人 2024 年 3 月申请休病假 9 天，该月应发工资为固定工资 7200 元-病假工资 1542.86 元-社保 547.24 元-公积金 276 元=4833.9 元，我单位已于 2024 年 3 月 15 日向申请人支付。2024 年 4 月 16 日申请人已查看工资条，未在 1 天内提出异议且 2 天内未在系统确认的，视为对工资无异议。四、申请人要求我单位支付 2023 年 11 月 23 日至 2024 年 4 月 11 日未休年假 1 天薪资 1285.71 元无事实和法律依据。申请人 2023 年 11 月 23 日至 2024 年 4 月 11 日期间，申请人休年假共 6 天，经计算申请人已休天数超过法定计算天数，其再行要求我单位支付该期间未休年假工资，缺乏事实依据。五、申请人要求我单位支付经济补偿 32618.6 元无事实和法律依据。根据《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定，只有在符合法定解除劳动合同的情形下，用人单位才需支付经济补偿。本案中，申请人主动向我单位提出离职申请，现要求支付经济补偿的请求不符合法律规定。综上，申请人的仲裁请求无事实和法律依据，请求仲裁委驳回申请人的全部仲裁请求。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿问题。经查，申请人于 2022 年 11 月 1

日入职被申请人，岗位为内容运营主管，每周工作5天，每天工作7.5小时，指纹打卡考勤，月工资标准为基本工资3150元+岗位工资3150元+保密工资900元+绩效工资1800元（绩效工资=绩效工资基数\*绩效系数），每月15日左右通过银行转账发放上月工资，每月通过钉钉系统发放工资条，被申请人有为申请人缴纳社会保险及住房公积金。申请人主张因被申请人存在《被迫解除劳动合同通知书》载明的情形，其于2024年4月16日依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定向被申请人提出被迫解除双方劳动合同，被申请人应支付其解除劳动合同的经济补偿。申请人提交《劳动合同书》《关于组织架构调整的通知》《部门调整报到通知书》《调岗异议通知书》《处分信》《处分异议》《处罚通知》《处罚通知异议》《被迫解除劳动合同通知书》、钉钉聊天记录、绩效评分内容截图等证据拟证明其主张。其中《劳动合同书》载明申、被双方签订期限分别为2022年11月1日至2023年11月22日、2023年11月23日至2026年11月22日的劳动合同，工作岗位为平台运营部内容运营主管；《关于组织架构调整的通知》载明被申请人通知各部门于2024年2月19日决定对现有组织结构进行调整，并自该日起生效；《部门调整报到通知书》载明被申请人2024年3月7日通知申请人调整后的部门由原来平台运营部/运营组变更为平台商业化部/云商会招商组，汇报对象为王某某，工作内容和薪酬待遇均不变，并要求申请人于2024年3月7日15点

20 分收到本通知的半小时内至该上级处报到,由上级安排工作;

《调岗异议通知书》载明申请人对被申请人发出的《部门调整报到通知书》提出异议,并称“本人将拒绝新岗位报到,该行为视为对公司单方面调岗行为的不认可”;《处分信》载明 2024 年 3 月 18 日被申请人针对申请人“在工作对接过程中,多次拒绝上级后续的工作安排和绩效指标,多次要求在规定时间内按照自己的认知填写绩效指标均无视,对工作信息已读不回,不按规定提交工作日报周报”,违反《员工手册》多条规定,对申请人处以严重违反规章制度处分一次的处分;《处分异议》载明 2024 年 3 月 18 日申请人对《处分信》提出异议,称被申请人未与其协商沟通一致即进行强制调岗,其拒绝到岗视为对被申请人单方调岗行为的不认可,被申请人该处分不合理;《处罚通知》载明被申请人 2024 年 3 月 14 日向申请人发送因其存在搬运其他公司活动内容的行为,予申请人一次书面警告;《处罚通知异议》载明申请人 2024 年 3 月 15 日就被申请人 2024 年 3 月 14 日向其发送的《处罚通知》提出异议,称搬运公域活动行为系公司安排的执行行为;绩效评分内容截图载明申请人 2024 年 3 月前的绩效评分权重及评分标准,其中团队协作权重为 10%,工作态度权重为 10%;《被迫解除劳动合同通知书》载明“在劳动合同履行过程中,因贵公司存在未与本人协商一致的情况下,调岗降薪,逼迫到岗,损害本人合法权益;没有事实依据频繁出具处分;对本人正常休假请求设置障碍;未依法按本人实际

薪酬缴纳社保；未依法按本人实际薪酬缴纳住房公积金等违反《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》及其他相关法律法规情形，现本人依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条等相关法律规定正式提出被迫解除本人与贵公司的劳动合同，自贵司于收到本通知书之日起正式解除双方劳动关系”等内容；申请人与王某某的钉钉聊天记录载明3月6日双方针对申请人绩效目标及评分标准进行沟通，申请人要求“我需要书面的调岗协议说明我的岗位名称、明确我的岗位薪资待遇，在没有收到书面调岗协议之前，我还是会做我之前的内容工作”，对方回复“岗位名称没有变动，岗位内容依旧是你之前的工作内容，并没有调岗”。被申请人对上述证据的真实性予以确认，其单位确认2024年4月17日收到申请人邮寄的《被迫解除劳动合同通知书》。被申请人主张因生产经营需要组织架构调整，系针对除了职能部门外的所有员工，并非单独针对申请人，并未对申请人的工作岗位进行调整，而系缩小了工作内容，申请人以前的工作内容是活动运营及内容运营，调整后主要系内容运营，工作内容调整后申请人的工资构成并无变化，其单位于2024年4月17日收到申请人发出的《被迫解除劳动合同通知书》，但其单位并不存在该通知书上所载情形，其单位不应支付申请人解除劳动合同的经济补偿。被申请人提交《员工岗位调动表》《催岗通知书》、绩效考核方案截图、钉钉聊天记录等证据拟证明其主张。其中《员工岗位调动表》载明调部

门原因为“组织架构调整，业务需要”，生效日期为2022年11月1日，调部门后的工作职责包含云商会内容运营工作，负责云商会PGC、UGC体系搭建，规划内容运营体系，制定课程运营方案，制定精准营销策略，负责团队管理工作，建立完整的sop，不断推进完善及其他上级安排的工作等内容，调动人签字处有申请人的签名；2024年3月绩效考核方案截图载明2024年3月申请人绩效考核评分标准及绩效目标，其中专业水平占比80%（其中内容质量占比30%，平台内容运营占比50%）、工作态度占比20%；申请人与HRBP张某的钉钉聊天记录载明双方就绩效指标进行沟通的记录，对方要求申请人提交3月份“你自己认为合理的考核指标”；《催岗通知书》载明被申请人分别于2024年3月8日、3月11日、3月12日、3月14日、3月15日向申请人发送“因公司生产经营需要组织架构调整，调整您的部门名称和上级汇报对象，工作内容和薪酬待遇不变，工作内容主要是负责梳理公司平台用户的成长路径，并形成SOP文档，同步根据用户成长路径拟定和优化相应用户节点的小助手账号内容”，要求申请人在指定时间至新上级王某某处报到并听从上级工作安排。申请人对上述证据的真实性予以确认，申请人确认组织架构调整和职能分工的调整并非针对其本人，调整后其工资构成并无变化，但辩称组织架构调整前后其工作内容虽有重合部分，但实际系对其工作岗位进行了调整，且制定的实际绩效目标难以完成，以致其难以获得绩效工资。另查，申请人

2024年3月8日调休4小时，3月11日休年假1天，3月12日调休1小时，3月14日休年假2.5小时，3月18日休年假5小时，19日至29日请病假，30日至31日正常休息，2024年3月其余时间正常出勤。本委认为，首先，《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。申请人虽主张被申请人未按其实际薪酬为其缴纳住房公积金，应支付其解除劳动合同的经济补偿，但申请人该解除理由，不属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定劳动者可以解除劳动合同并获得经济补偿的情形。其次，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条并无规定用人单位“没有事实依据频繁出具处分”及“对正常休假请求设置障碍”，劳动者即可单方解除劳动合同并据此主张经济补偿，故申请人该项解除事由不符合上述法律规定之法定解除情形。再次，《中华人民共和国社会保险法》第六十三条第一款规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。”而依庭审查明的事实可知，被申请人已为申请人缴纳社会保险费，若申请人认为被申请人未及时足额缴纳社会保险，其可要求被申请人补缴或者要求社保征收机构责令被申请人限期补足应缴纳的费用，故申请人以被申请人未按实际薪资缴纳社会保险费为由解除劳动合同并要求支付其经济补偿，缺乏依据。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。从本案查明事实可知，被申请人因生产经营需要进行组织架构调整，该次调整并非针对申请人个人，且调整后申请人工作岗位及薪酬待遇标准并未有变更，对申请人的劳动权益不构成侵害，仅系对申请人工作内容进行部分调整，亦不存在侮辱性和惩罚性，属于被申请人合法行使用工自主权的范畴，而申请人拒不履行该次工作调整安排，即便绩效考核指标有些微变动，在申请人不认可新的绩效考核标准情况下，被申请人亦明确告知申请人可提交“你自己认为合理的考核指标”，但本案并无证据证明申请人曾提交过相关其认为合理的考核指标，且在被申请人反复催告申请人至部门新上级处报到并听从工作安排情况下，申请人均未能到岗履行其应尽义务，加之，申请人2024年3月实际出勤不足9个工作日，在此情形下，申请人无法完成绩效考核指标以致其无法获取当月绩效工资实属合理情形，故申请人以被申请人存在未与其协商一致的情况下调岗降薪，逼迫到岗，损害其合法权益为由提出被迫解除双方劳动合同，并要求被申请人支付其经济补偿，缺乏依据。综上，申请人提交的《被迫解除劳动合同通知书》所载明被迫解除劳动合同的原因，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定之被申请人应支付其解除劳动合同经济补偿的情形，故本委对其要求被申请人支付其解除劳动合同经济补偿的请求，不予支持。

二、关于工资问题。经查，申请人在2024年4月1日至4月16日均请病假，2024年3月至4月社会保险个人部分547.24元/月、住房公积金个人部分276元/月，申请人已收到2024年3月工资4833.9元。申请人主张被申请人制定的绩效考核目标无法达成，以致其2024年3月绩效工资为0，被申请人未足额其2024年3月工资及2024年4月工资。申请人提交银行交易流水等证据拟证明其主张。其中九江银行交易流水显示2024年4月15日被申请人向申请人转账4833.9元。被申请人对该银行交易流水的真实性予以确认。被申请人主张申请人2024年3月绩效考核工资为0，其单位已足额支付申请人该月工资，其单位尚未支付申请人2024年4月工资。被申请人提交《员工调薪薪酬确认表》、考勤确认单、请假审批截图等证据拟证明其主张。其中2024年3月考勤确认单显示申请人2024年3月病假天数9天，签名处有申请人的签名；请假审批截图载明申请人2024年3月28日至2024年4月16日请病假，审批状态为“审批通过”；《员工调薪薪酬确认表》载明申请人调薪后月工资为固定工资7200元，绩效工资1800元（税前），工资构成为基本工资3150元，岗位工资3150元，保密工资900元，绩效0-1800元，根据公司经营情况及部门绩效打分为准，生效时间为2021年10月1日，员工确认签字处有申请人的签名。申请人对《员工调薪薪酬确认表》、考勤确认单、请假审批截图的真实性均予以确认。本委认为，申请人虽主张其2024年3月应享有绩效工资，但如前所述，申请人该月并未实际履行相应工作义务，故

因其未提交充分有效证据证明，本委对其该主张不予采纳。结合本案查明和认定事实，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2024年3月1日至4月16日工资差额91.82元（ $(3150\text{元}+3150\text{元}+900\text{元})\div 21.75\text{天}\times 12\text{天}+2300\text{元}\times 80\%\div 21.75\text{天}\times 9\text{天}+2300\text{元}\times 80\%\div 21.75\text{天}\times 12\text{天}-4833.9\text{元}-547.24\text{元}-276\text{元}$ ）。

三、关于年休假工资问题。经查，申请人2023年11月23日至2024年4月16日期间已休年休假6天。申请人主张其2023年11月23日至2024年4月16日尚有1天年休假未休，被申请人应支付其未休年休假工资。本委认为，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2023年11月23日至2024年11月22日期间享有7天年休假，但其未提交证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对其该主张不予采纳。又，申请人确认其2023年11月23日至2024年4月16日已休年休假6天，经折算，申请人该期间已休年休假天数超过法定计算天数，故申请人要求被申请人支付其该期间未休年休假工资，缺乏依据，本委不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国社会保险法》第

六十三条之规定，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2024年3月1日至4月16日工资差额91.82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 宋 静

二〇二四年五月八日

书 记 员 林婉婷