

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〕2413号

申请人：王依琪，女，汉族，1992年2月18日出生，住址：广东省佛山市南海区。

委托代理人：孙晓莹，女，广东穗云律师事务所律师。

被申请人：广东艾尔教育科技有限公司，住所：广州市海珠区琶洲蟠龙新街2号3层（部位：自编3018）。

法定代表人：张建平，男，该单位总经理。

委托代理人：宋丽均，女，北京市中伦文德（成都）律师事务所律师。

委托代理人：曹阳，女，北京市中伦文德（成都）律师事务所律师。

申请人王依琪与被申请人广东艾尔教育科技有限公司关于确认劳动关系、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。申请人王依琪及其委托代理人孙晓莹和被申请人的委托代理人宋丽均到庭参加庭审。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3月12日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2015年8月25日至2024年2月29日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金89422.02元；三、被申请人支付申请人2023年2月13日至2024年1月16日加班工资2806.57元；四、被申请人支付申请人2022年1月1日至2024年2月29日未休年休假工资差额5847.26元；五、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年1月31日未发放的绩效奖金800元。

被申请人辩称：一、我单位对申请人调岗是在合法行使用工自主权。1. 申请人原在的校区于2024年2月1日闭校，将申请人调到珠江校区双语导师岗位，是我单位生产经营的需要。双方签订的劳动合同约定，我单位可根据经营和工作需要、经营情况的变化调整申请人的岗位。根据申请人的工作履历，申请人在职期间也接受过我单位的调岗安排，从申请人要求确认劳动关系的期间也可反映申请人作为完成民事行为能力人，与我单位签订的劳动合同中均同意我单位根据经营和工作需要、经营情况的变化调整其岗位，同意我单位派其至其他地方工作是其真实的意思表示。我单位对申请人调岗系合法、合理，不存在恶意。2. 申请人调岗后的工资未发生变更，甚至可能比原岗位薪酬更高，申请人的工资为基本工资1500元、岗位工资3000元，底薪合计4500元，具体绩效奖金根据申请人当月的工作表现评估发放，我单位多次告知申请人“调岗不调薪”，其

调岗至双语导师的底薪仍为 4500 元，未发生变更，我单位亦详细告知了申请人新岗位绩效考核标准，申请人到新岗位的薪酬甚至比原岗位更高。3. 新岗位的工作地点比申请人原岗位距离申请人的住所更近。4. 调岗后申请人的工作时间未发生变更，根据员工手册的规定，校区实行排班制，分别为早班（A 班）、中班（B 班）、晚班（C 班）、半天班（D 班），申请人作为资深员工，其清楚知悉校区的工作时间，并于 2023 年 11 月 3 日再次签收确认员工手册，表明其同意并接受工作时间排班，申请人调岗前后的工作时间是一致的。5. 我单位因原校区闭校而对申请人调岗，该调岗不具有侮辱性、惩罚性，并非恶意调岗，且多次与申请人进行沟通，充分体现对申请人的尊重。6. 申请人可胜任调岗后的工作内容，新校区确实暂时没有行政岗位，我单位只系暂时将申请人调岗至双语导师，新岗位的工作与申请人原工作内容有相同之处，且申请人在职期间也多次代班同校区的双语导师岗位工作，申请人对于双语导师的岗位性质、岗位内容是清楚知悉的，且完全可以胜任。二、我单位没有与申请人解除劳动合同的意思表示，申请人与我单位解除劳动合同系因其连续旷工，自动离职，无权要求我单位支付任何补偿或赔偿。申请人自 2024 年 2 月 1 日起至 2 月 23 日已累计旷工 4 天，我单位将期限宽限至 2024 年 2 月 28 日，并再次明确告知申请人如在 2 月 28 日仍未到岗，将作自动离职处理，至 2024 年 2 月 28 日，申请人已累计旷工 7 天，申请人清楚知悉员工手

册的规定，其仍坚持旷工、坚持选择自动离职，我单位没有违法解除与申请人之间的劳动关系，无需支付申请人赔偿金或补偿。三、我单位应向申请人支付加班费 208.42 元，应向申请人支付年休假工资 3563.18 元。1. 申请人在 2024 年 2 月休假前经审批的加班小时数为 27.65 小时，在 2024 年 2 月 4 日至 2 月 6 日已完成调休 24 小时，未调休的加班小时数为 3.65 小时，应付加班费为 208.42 元。2. 申请人在 2024 年 2 月申请休假前，2022 年度剩余年休假 2 天，2023 年剩余年休假 10 天、2024 年剩余年休假 0.8 天，申请人在 2024 年 2 月 7 日至 2 月 9 日已休 3 天年休假，2 月 18 日至 2 月 19 日已休 2 天年休假，剩余 7.8 天未休年休假，年休假工资差额应为 3563.18 元。四、我单位已发放申请人 2024 年 1 月绩效、奖金 800 元。综上，我单位应支付申请人加班工资 208.42 元及未休的年休假工资 3563.18 元，申请人的其他仲裁请求应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，双方确认如下事实：申请人于 2015 年 8 月 25 日入职被申请人，任职行政专员，月工资构成为基本工资 1500 元+岗位工资 3000 元，另有绩效奖金、全勤奖、课销提成，其中绩效根据当月表现发放，每周休息 2 天，双方于 2021 年 8 月 27 日签订了无固定期限劳动合同，该劳动合同第 3.3 点载明被申请人因公司经营和工作需要、经营

情况的变化，或依据申请人的专业和表现，可调整申请人工作岗位等内容；申请人最后工作日为2024年2月28日，申请人于2024年2月29日收到被申请人发送的《致函》，该函主要内容为：被申请人自2024年1月23日向申请人发出调整通知书，告知申请人帝景校区停业闭校，所有岗位全部撤销，申请人调整后的岗位为双语导师，通知申请人于2024年2月1日到新岗位报到，但申请人自2024年2月1日开始旷工，至2024年2月28日仍未到岗，累计旷工已达7天，申请人坚持旷工，选择自动离职，被申请人同意申请人离职，2024年2月28日为申请人的工资止薪日。双方确认申请人离职前12个月的月平均工资为4967.89元。申请人主张双方劳动关系存续至2024年2月29日。被申请人则主张双方劳动关系存续至2024年2月28日。本委认为，首先，劳动关系系双方当事人经协商一致达成的合意，存在着一定的连续性、持续性，不可能自动结束的。它的结束要求一方做出解除的意思表示，另一方予以主动或者被动接受，以期达到劳动关系结束的效果，故除出现法定终止的情形外，双方建立之劳动关系不可能自动解除。本案不存在法定终止劳动合同的情形，而被申请人亦无证据证明申请人在2024年2月28日或之前有向其单位作出过解除劳动关系的意思表示，故被申请人主张双方劳动关系结束于2024年2月28日缺乏事实依据及法律依据。其次，解除权属于形成权，系以一方当事人作出的意思表示到达对方而发生法律效力。本案，被申

请人于2024年2月29日向申请人送达《致函》，该函达到双方解除劳动合同的效果，故该函可以认定系被申请人向申请人作出解除劳动合同的意思表示，自申请人收到该意思表示之时发生法律效力，故申请人与被申请人劳动关系于2024年2月29日解除。综上，结合双方确认的入职时间，本委确认申请人与被申请人在2015年8月25日至2024年2月29日存在劳动关系。

二、关于绩效、奖金问题。申请人于2024年4月19日庭审过程中确认已收到被申请人支付的2024年1月绩效、奖金800元。本委认为，申请人已确认收到被申请人支付的2024年1月绩效、奖金，且数额与其主张一致，即被申请人已履行该款项的支付责任，故申请人在本案中再行要求被申请人支付其该月绩效、奖金的请求，缺乏事实依据，本委对此不予支持。

三、关于未休年休假工资问题。双方确认申请人在2024年2月前尚余2022年至2024年未休年休假共计12.8天。被申请人主张申请人在2024年2月7日至2月9日、2月18日至2月19日共计已休5天年休假，尚余7.8天未休。申请人确认其在上述期间已休年休假5天，但主张系应被申请人的要求而申请休假，并非其自愿休假。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条的规定，用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。被申请人安排申请人休年休假系依法享有及履行上述规定的用人单位权利

和义务之具体体现。故申请人再以未休年休假为由要求被申请人支付上述期间工资的请求，缺乏事实依据及法律依据。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请人应支付申请人2022年至2024年未休年休假工资3563.18元 $[4967.89 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times (12.8 \text{天} - 5 \text{天}) \times 200\%]$ 。

四、关于加班工资问题。申请人主张其在职期间尚余未调休的休息日加班时间为49.15小时，被申请人应支付加班工资，申请人举证了系统截图，其中请假信息界面的截图显示申请人上一次请假时间为2023年12月16日，调休假（小时）剩余为27.65小时，加班单列表截图显示申请人分别申请2024年1月2日、1月16日加班16小时、5.5小时，状态为“审批中”。被申请人对于前述证据的真实性予以确认，但称在2024年2月休假前申请人已获得审批通过的加班时间为27.65小时，申请人2024年2月4日至2月6日已调休3天共计24小时，其尚未余3.65小时休息日加班时间未调休，申请人2024年1月的加班申请未获得审批通过，不能成立有效加班。被申请人举证的加班单列表载明申请人2024年1月2日、1月16日的加班申请审批不通过。申请人对该项证据的真实性予以确认，但称其该两天的加班实质已获得审批通过，只是还差最后确认的程序。另查，申请人确认其在2024年2月4日至2月6日已调休3天。被申请人确认申请人计算加班工资的基数为4967.89元。本委认为，从双方确认的证据可知，被申请人对于有效加班设

置了申请、审批的前置程序，现申请人已获得审批通过的有效加班时数为 27.65 小时，而申请人主张其余加班时间因未获得审批通过，故不符合双方确定成立有效加班之约定，本委对于申请人关于 2024 年 1 月 2 日、1 月 16 日加班时间的主张不予支持。综上，结合双方确认的调休时间，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 2 月 13 日至 2024 年 1 月 16 日的休息日加班工资 208.42 元 [4967.89 元 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时 × (27.65 小时 - 24 小时) × 200%]。

五、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人未与其协商一致以租赁原因调整其工作岗位，其不接受被申请人安排，仍回原处上班，被申请人主张其旷工，并解除劳动合同，属于违法解除。被申请人则主张因租赁原因申请人原所在校区闭校，调整申请人到新校区从事双语导师工作，新工作地点较申请人原工作地点用时更少，调岗后申请人的工资待遇不变仍为固定工资 4500 元+绩效工资，申请人此前亦代班过双语导师的岗位，申请人完全可以胜任新岗位，但申请人不服从安排，在 2024 年 2 月 1 日至 2 月 2 日、2 月 22 日至 2 月 24 日、2 月 25 日至 2 月 26 日累计旷工 7 天，双方解除劳动合同，不存在违法解除的情形。申请人确认到新岗位的通勤时长较原岗位少，并称新岗位的固定工资为 4500 元，但被申请人与其沟通绩效工资时并没有明确告知具体数额，其从未从事过双语导师的工作，其本人

为中专学历只适合从事行政工作，无法胜任双语导师的工作，其在原岗位主要是上白班，而到新岗位需要上晚班，其需照顾家庭无法上晚班，故其无法接受被申请人岗位调整。另查，申请人称其行政岗位的工作内容主要为场所租赁事宜的对接、员工考勤统计、外教老师课时统计、物料报销的对接跟审批、场所维修人员的对接等。双方确认真实性的微信聊天记录显示被申请人的人员告知申请人双语导师的职责范围大致为：对学员的学习全过程予以专业指导、监督、答疑，确保学员完成学习目标；定期跟班做课堂观摩，了解班级学员学习情况并做好记录，及时进行课程反馈，提升客户满意度；负责学员课程管理，确保课程进度，完成课消、续读销售指标，达成推荐销售；与客户保持沟通并及时收集客户诉求，解决客户疑虑，提供服务质量及客户满意度；组织开展各种校内外活动，丰富学员在校学习体验；领导安排的其他工作。双方确认真实性的员工手册载有校区实行早班（A班）、中班（B班）、晚班（C班）、半天班（D班）排班制的内容。再查，申请人于2024年1月23日向被申请人的人员发送了名为“退租”的文件，并询问被申请人2月1日、2月2日到何处上班。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条的规定，用人单位与劳动者协商一致方能变更劳动合同，但不能因此完全否定用人单位的用工自主权，劳动者的劳动权与用人单位的用工自主权均受法律平等保护。用人单位确因自身生产经营的需要对劳动者工作

岗位、工作地点进行适当调整，是用工自主权的重要内容，对于用人单位用工自主权的合理行使，劳动者亦负有服从管理的义务。本案，其一，申请人的工作职责范围包含租赁事项，即其清楚被申请人关于租赁方面情况，从其提供证据可知，申请人已清楚并处理被申请人需退租的事宜，由此可以印证被申请人关于因租赁问题而需闭校的事实，即被申请人对申请人进行调岗具有必要性及迫切性。其二，申请人与被申请人在劳动合同中已约定有“因公司经营和工作需要、经营情况的变化，或依据申请人的专业和表现，可调整申请人的工作岗位”的内容，被申请人调整申请人的工作岗位具有合同依据。其三，调整岗位后，申请人的工资待遇不变，与原岗位基本相当，且调整岗位后申请人的日常通勤时间缩短，不存在为申请人造成障碍或压力的情形，维护和保障了申请人的基本权益，不存在侮辱性或恶意调岗的情形。其四，比对申请人新旧岗位的工作内容，两者之间虽有区别，但亦有相同或类似的工作内容，而申请人未有充分证据证明其不能胜任新岗位，故其以无法胜任该岗位为由拒绝调岗，依据不足。其五，根据员工手册的规定，申请人原岗位系实行排班制，其亦存在需要上晚班的可能，而新岗位的工作时长并不超过其原岗位，故申请人以工作时间为由拒绝调岗，理由难以令人信服。综合上述理由，本委认为被申请人因租赁原因对申请人调岗，劳动报酬及其他劳动条件并未作出不利变更，该具体岗位的调整符合必要性、合理性和正当性

的判断标准，申请人有服从安排的义务。然而申请人拒绝到新岗位报到，在此情况下，申请人滞留原岗位系无法正常提供劳动的，经多次提醒，申请人仍未到新岗位报到，对被申请人的生产经营秩序、日常管理造成影响，申请人的行为已构成旷工。现申请人旷工累计7天，其行为已严重违反劳动纪律，被申请人以此与申请人解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动法》第二十五条第（二）项之规定，属于合法解除，故申请人要求被申请人支付其违法解除劳动合同赔偿金的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条、第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第九条、第十第、第十一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在2015年8月25日至2024年2月29日存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2022年至2024年未休年休假工资3563.18元；

三、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2月13日至2024年1月16日的休息日加班工资208.42元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 梁炜珊

二〇二四年五月八日

书 记 员 李政辉