

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〕2848号

申请人：张小倩，女，汉族，1998年10月29日出生，住址：广东省陆丰市。

被申请人：初颜未来（广州）生物技术有限公司，住所：广州市海珠区桥头大街248号之十九405房。

法定代表人：苏凯。

申请人张小倩与被申请人初颜未来（广州）生物技术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。申请人张小倩和被申请人的法定代表人苏凯到庭参加诉讼。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4月8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2022年10月8日至2024年3月25日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2024年3月1日至2024年3月25日因工作需求周边采购报销费用98元；三、被申请人支付申请人2022年10月8日起至2024年3月

25日年休假工资171元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同经济赔偿金16057.06元；五、被申请人支付申请人未提前一个月通知解除劳动合同代通知金5000元；六、被申请人向申请人支付2022年10月8日至2024年3月25日休息日加班工资13026元。

被申请人辩称：一、我单位同意申请人入职离职时间。二、我单位同意支付申请人报销款98元。三、我单位确认申请人未休应休年休假1天。四、我单位不同意申请人关于我单位违法解除需支付赔偿金之主张。理由如下：我单位自2023年5月1日后，决定布局投入私域运营，以便沉淀粉丝及增加复购，我单位投入了大量的资金及人力物力，但产出效果极低，截至2023年3月，该私域运营产出每月仅为几十单。而我单位处于持续亏损状态，故我单位根据实际经营情况决议，取消对私域运营的投入及相关运营。因此，我单位部门经理与申请人沟通调岗事宜，并告知申请人我单位的实际经营情况，调整申请人前往直播中控岗位工作，但申请人拒绝调岗决定。我单位于2024年3月19日向申请人发送调岗通知，明确到岗时间，但申请人仍未按时到岗，故视为旷工。因申请人自2024年3月25日仍坚持在原岗位打卡，拒绝我单位的安排，我单位根据《员工手册》内部调动制度及企业用工自主管理权，对申请人的调岗合情合理，申请人不服从安排，严重违反我单位的规章制度，申请人连续旷工3日以上，我单位于2024年3月25日按照规章制度

与申请人解除劳动合同。五、我单位与申请人解除劳动合同属于合法解除，故不存在要求我单位支付申请人代通知金的情况。六、申请人在入职前及入职后，我单位均有告知申请人我单位实行大小周工作制，每周有两个周六为工作日，且我单位的《员工手册》中的考勤制度均有明确载明我单位实行大小周工作制。申请人的薪资亦系按照大小周出勤时间进行核算。我单位亦要求加班需经过总经理审批后才能作为加班的唯一依据，故申请人的加班工资之主张是不合理的。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认申请人于2022年10月8日入职，入职时任前台岗位，期后调整岗位为私域运营岗位，实行大小周工作制，被申请人于2024年3月25日向申请人发出《解除劳动合同通知书》，申请人最后工作至2024年3月25日。申请人提供《劳动合同》《解除劳动合同通知书》、工资条、钉钉打卡记录拟证明上述事实，其中《劳动合同》中载明的入职时间及《解除劳动合同通知书》载述的内容与双方当庭陈述相一致。本委认为，首先，申、被双方对入职、离职时间不持异议，且申请人亦提供证据证明双方存在劳动关系之事实。其次，依据申、被双方当庭陈述可知，双方之间的关系具有劳动关系中权利义务的客观表现，故本委认为申请人从事被申请人安排的有报酬的劳动，符合《关于确立劳动关系有关

事项的通知》第一条规定的双方劳动关系成立的条件，遂本委确认双方在2022年10月8日至2024年3月25日期间存在劳动关系。

二、关于报销问题。申请人主张其在职期间垫付报销费用98元。申请人提供发票及收据拟证明上述事实。被申请人确认申请人垫付的费用金额及同意支付申请人报销费用98元。本委认为，申请人已提供证据证明报销款的客观性，且被申请人对该报销款数额予以确认，此属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。因此，被申请人应支付申请人2024年3月1日至2024年3月25日报销费用98元。

三、关于应休未休年休假工资问题。申请人主张其仍有一天应休未休年休假天数，故被申请人需支付未休年休假工资171元。被申请人确认申请人未休年休假天数，亦同意支付申请人未休年休假工资171元。本委认为，被申请人对申请人主张的应休未休年休假天数及未休年休假工资数额不持异议，此属于当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。因此，被申请人应支付申请人2022年10月8日至2024年3月25日应休未休年休假工资171元。

四、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于2024年3月19日向其发出《员工调岗通知书》，要求其调岗至直播中控岗位，虽调岗后薪酬水平及工作地点不变，但主张调岗后工作内容变动太大，其从未接触过直播工作，且不同岗位的薪资水平

应当不同，即岗位调整至直播中控岗位后应当为其涨薪，故其不同意被申请人的调岗决定。申请人另主张直播中控岗位工作内容包括全程跟着直播，参与控制直播流程等，其原岗位的工作内容为经营微信社群，促成用户下单，品牌维护等。被申请人主张申请人原岗位产出与投入不成正比，依申请人提供的绩效考核表中可知，申请人所在岗位每月成交的单数数量，少则每月几单，多则每月十几单，该销售额无法承担该项目的成本，故在该项目持续亏损的情形下，其单位决定将申请人原岗位取消，并将申请人岗位调整为直播中控岗位，该岗位工作内容与申请人原岗位的工作内容相似，工作内容均系回复粉丝问题，且直播中控岗位设有提成，故申请人调岗后的工资水平将提高。申请人确认其原岗位每月成交数大概 10 单，如遇到大促活动，可达到 20 单左右，并主张其被通知调岗后，一直在原岗位工作，并非被申请人所述的其存在旷工的情形。经查，申请人提供经被申请人确定的《员工调岗通知书》显示，因被申请人经营困难，业务架构调整，申请人原部门已取消，现调整申请人岗位为直播中控岗位，调岗后薪资待遇不变，且新的岗位有业绩提成，请申请人收到通知书之日起 3 日内将现岗位工作交接给部门经理并前往新岗位报到，如超期未报到者，视为旷工，旷工达 3 日（含）以上者，视为自动离职。申请人提供经被申请人确定的《解除劳动合同通知书》载述，因被申请人发展需要，私域运营板块取消，决定将其岗位调整至直播部中控运营岗位，

并于2024年3月19日正式通知申请人，申请人未在规定时间内前往新岗位报到，视为旷工，故被申请人决定与申请人解除劳动关系。另查，申请人提供的聊天记录显示，“苏总”告知申请人，因私域业务一直未有起色，故决定不再向私域业务投入资金，并集中精力发展直播等业务，直播需要开播，急缺中控人员，希望申请人前往直播部门担任中控，薪资没有变化，并有相应提成；申请人对此回复不同意调岗；双方在此之后仍对调岗进行相关沟通。本委认为，首先，依查明事实可知，申请人原岗位的订单成交数量处于较低的水平，故被申请人主张申请人原岗位投入及产出不成正比，具有一定的客观性及事实基础。且申请人当庭自述调整岗位后，薪酬水平及工作地点均未发生变化，虽调整后工作内容存在一定的变更，但申请人未能提供证据证明调整后的岗位工作内容已超出其能力范围，使其无法胜任，故其需承担举证不能的不利后果。加之，依查明事实可知，调整后的工作岗位对申请人不具有歧视性及侮辱性。因此，本委认为被申请人取消申请人所在岗位系根据其单位生产经营需要，调岗决定非恶意针对申请人作出，应属依法依规行使自主经营权的表现。其次，被申请人与申请人对岗位调整事宜进行了相应的沟通，并告知申请人岗位调整后具有提高工资收入的机会。而申请人仍以调岗并未涨薪作为拒绝调岗的理由之一，此行为过分强调自身利益，未考虑及兼顾双方之间的利益平衡。如若被申请人因生产经营需要对申请人调岗的行为

不被认可，其单位无法根据其自身经营情况作出及时的调整，此有可能使被申请人丧失发展机会，进而导致其单位将面临经营危机，此将使包括申请人在内的全体员工失去就业的机会，此将不利于社会的稳定，亦不利于构建和谐劳动关系。且被申请人在职的员工如申请人般消极应对被申请人工作安排，此工作态度将会给被申请人带来不良影响，亦加大了被申请人的管理难度，也违背了劳动者应恪守敬业的核心价值观。因此，鉴于被申请人已在《员工调岗通知书》中告知申请人前往新岗位报到时间，并告知未前往新岗位报到将视为旷工之后果，申请人仍拒绝前往新岗位报到，被申请人以此认定申请人的行为视为旷工，具有一定的合理性。综上，被申请人据此解除与其之间劳动关系并不违反法律规定，实属依法依规行使用人单位内部管理权之具体体现，故本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

五、关于代通知金问题。依前所述，本委已认定被申请人与申请人解除劳动关系应属合法，故双方劳动关系的解除事由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形。因此，申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

六、关于加班工资问题。申请人主张其在职期间实行大小周工作制，故被申请人应向其支付周六加班工资。被申请人辩称申请人入职时已知悉其单位实行大小周工作制，其单位每月均有向申请人发放工资条与申请人核对考勤及每月工资明细情

况，且其单位的规章制度写明加班需经过总经理审批才能视为加班。申请人确认其在职期间一直实行大小周工作制，并确认除了离职前一个月，被申请人未向其发放工资单予以核对之外，其对其余月份的工资单均未提出过异议。本委认为，首先，根据查明的事实可知，申请人在入职后实际执行大小周工作制。且申请人并未提供证据证明曾就大小周工时制度向被申请人提出异议，故根据其在职期间正常提供劳动的行为，可推定其对大小周工时制度的认可和接受。其次，根据申请人当庭陈述可知，其在每月领取工资时知悉具体工资数额，其亦从未向被申请人就工资数额提出异议，故结合申请人按月领取劳动报酬及正常提供劳动的行为，应视为申请人对被申请人每月发放的工资数额系明确知悉且认可的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理和行为逻辑。综上，本委认为，被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作天数相对应，即申请人每月领取的工资实际包含了当月加班的劳动报酬。因此，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 10 月 8 日至 2024 年 3 月 25 日期间存在劳动关系；

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 2024 年 3 月 1 日至 2024 年 3 月 25 日报销费用 98 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 2022 年 10 月 8 日至 2024 年 3 月 25 日应休未休年休假工资 171 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年五月二十日

书 记 员 林婉婷