

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〕3613 号

申请人：张雪，女，汉族，1991 年 12 月 27 日出生，住址：江西省南昌市东湖区。

委托代理人：黄德贤，男，广东圣和胜律师事务所律师。

委托代理人：罗慧燕，女，广东圣和胜律师事务所实习人员。

被申请人：广东中益投资有限公司，住所：广州市海珠区会展南五路 1 号 5 号 1721 房。

法定代表人：梁何兴。

申请人张雪与被申请人广东中益投资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。申请人委托代理人黄德贤、罗慧燕到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后未按时到庭，本委依法作缺席审理。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 5 月 29 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 12 月 1 日至 2024 年

2月29日期间工资25500元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金96387.5元；三、被申请人支付申请人2023年至2024年未休年休假工资6043.1元；四、被申请人支付申请人2023年12月1日至2024年2月29日期间补贴1350元。

被申请人未提交答辩意见。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于2018年11月12日入职被申请人处任人事行政部总裁办秘书，入职后每月工资为8500元，自2023年8月起每月工资增加餐费补贴450元，从2023年9月开始工资未按时正常发放，被申请人存在拖欠其2023年12月至2024年2月期间工资的行为。申请人对此提供《劳动合同》、银行账户交易明细拟证明其与被申请人存在劳动关系，以及工资支付情况。被申请人未提供相反证据对此予以反驳。本委认为，鉴于被申请人未提供证据对上述《劳动合同》及银行账户交易明细予以反驳，故无法证明以上证据真实性存疑，本委因此采纳上述证据并确认其证明效力。根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。本案中，被申请人未举证证明申请人在职期间的月工资标准及工资发放情况，故其未能有效反驳申请人主张的工资构成及拖欠工资的事实，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对上述待证事实应承担

举证不能的不利后果,本委据此采信申请人之主张,认定自 2023 年 8 月起,其每月工资由 8500 元及餐费补贴 450 元构成,以及被申请人存在拖欠其 2023 年 12 月至 2024 年 2 月期间工资的情形。综上,根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定,被申请人应支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日期间工资 25500 元(8500 元 $\times$ 3 个月)。

二、关于未休年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限未满 10 年,2023 年及 2024 年带薪年假已休讫。本委认为,基于申请人自认已休讫 2023 年及 2024 年带薪年假,故被申请人不存在需向其支付上述年度未休年休假工资的法定义务。因此,申请人该项仲裁请求于法无据,本委不予支持。

三、关于补贴问题。本委认为,如前所述,本委根据举证责任已认定申请人自 2023 年 8 月起月工资包括餐费补贴 450 元。由于被申请人未举证证明已依法及时向申请人支付 2023 年 12 月至 2024 年 2 月期间补贴,故其对此应承担举证不能的不利后果。因此,根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定,被申请人应支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日期间补贴 1350 元(450 元 $\times$ 3 个月)。

四、关于赔偿金问题。申请人主张其在职期间双方订立 2 次固定期限劳动合同,被申请人于 2024 年 3 月 12 日要求其岗位调整至商业运营中心总裁办秘书,并以此作为续签劳动合同的要求,但申请人认为岗位调整属于对劳动合同的变更,被申

请人在未经协商的情况下不可单方作出调岗决定，且调岗后的工作内容及职责与原工作岗位存在明显不同，加之被申请人并无向其明确告知续订无固定期限劳动合同，故其拒绝该调岗要求，被申请人因此终止劳动关系。经查，申请人提供的第二份《劳动合同》约定合同期限为2021年3月12日至2024年3月11日；《员工调岗通知书》载明“因工作需要，经公司研究并与你协商决定，现将你从人事行政部总裁办秘书岗位调整到商业运营中心总裁办秘书岗位，调岗从2024年3月8日开始执行，调岗后岗位职级与薪资待遇按原标准执行，并依此续订劳动合同”，落款日期为2024年3月7日；《劳动合同期满通知书》载述“鉴于您明确不同意平调岗位及续订劳动合同，您和我公司的劳动合同将于期满后依法终止”。被申请人未提供证据对此予以反驳。本委认为，首先，被申请人因未提供任何证据对本案查明的证据材料予以反驳，故未能证明申请人提供的上述证据真实性存疑，本委据此对以上证据予以采纳并确认其证明效力。其次，依查明的证据可知，双方第二份劳动合同期限至2024年3月11日，被申请人在《员工调岗通知书》中通知申请人从2024年3月8日开始将其岗位调整至商业运营中心总裁办秘书岗。由此表明，被申请人系在双方签订的劳动合同期限内作出的调岗决定，此属对劳动合同内容予以变更的范畴，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条之规定，变更劳动合同约定的内容需以劳资双方协商一致为前提，但本案中，被申请人并

未举证证明其就工作岗位的调整已与申请人协商一致，故在申请人当庭对此不予认可的情况下，被申请人作出的调岗决定缺乏法律所规定的协商程序及调岗生效的前提要件。再次，工作岗位系劳动关系的主要内容，涉及劳动者在履职过程中的核心利益，用人单位虽基于生产经营的需求而享有对劳动者的用工管理自主权，但涉及劳动者切身利益的事项调整需以必要性及合理性为基础。本案中，被申请人并未提供任何证据证明其调整申请人工作岗位系基于生产经营需要，故无法证实该调岗行为具有客观必要性；另，调整后的岗位虽同为秘书，但秘书仅系岗位的泛称表述，工作岗位的性质有无发生实质变更，应取决于工作内容。据常识判断，人事行政部与商业运营中心无论系部门名称的文义解释，抑或系部门业务内容均存在明显差别，前者系对内的人事行政管理部门，后者则系对外的业务开拓运营部门，服务对象及工作内容均存在差异。如若被申请人认为二者工作内容同一或相近，则应对此超出普遍大众认知的常识问题负举证证明义务，否则应承担举证不能的不利后果。因此，本委认为被申请人该调岗行为对申请人在职以来的工作习惯及工作能力产生了明显影响，具有不合理性。最后，双方当事人已连续订立2次固定期限劳动合同，被申请人因未举证证明申请人存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条及第四十条第一项、第二项规定的情形，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条之规定，被申请人应与申请人订立无

固定期限劳动合同。是故，申请人不同意被申请人的单方调岗决定，并不能成为阻却其续订无固定期限劳动合同的理由，更不能作为被申请人以此决定系否与申请人续订劳动合同的合法事由。加之，被申请人作为发起订立劳动合同以及草拟劳动合同文本的主体，其对劳动合同的条款，包括劳动合同期限等问题负有首要举证责任。由于被申请人在本案中并无提供证据证明其向申请人提出续订无固定期限劳动合同的要求，进而无法证明其与申请人续订劳动合同的意愿及行为符合法律关于订立无固定期限劳动合同的规定。综上，被申请人在未与申请人协商一致的情况下单方调整工作岗位，属于未维持或提高原劳动合同约定条件续订劳动合同的情形，且其未能举证证明向申请人提供无固定期限劳动合同作为续签文本，申请人因此拒绝接受其提出的续签要求符合法律规定，系维护自身合法权益的正当表现，被申请人因此终止双方劳动关系的行为依据不足，应属违法。但，劳动合同的解除与终止分属不同的法律性质及范畴，故申请人主张的仲裁请求亦应与法律所规定的定义及事项相对应。如前所述，被申请人属于违法终止劳动关系，并不存在违法解除劳动关系的情形，故申请人要求被申请人承担违法解除劳动关系的责任缺乏事实依据及客观基础，本委对此不予支持。申请人可另循法律途径主张权利。

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》第十四条、第三十五条、第三十九条、第四十条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《广东省工资支付条例》第四十八条之规定,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12月1日至2024年2月29日期间工资25500元;

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2023年12月1日至2024年2月29日期间补贴1350元;

三、驳回申请人其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年七月二十六日

书 记 员 刘轶博