

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〕5628 号

申请人：周某某，女，汉族，2000 年 3 月 15 日出生，住址：广东省高州市。

被申请人：广州市某某信息科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：张某某。

委托代理人：陈某某，女，该单位员工。

申请人周某某与被申请人广州市某某信息科技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。申请人周某某和被申请人的委托代理人陈某某到庭参加诉讼。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 9 月 23 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 2024 年 9 月 1 日至 2024 年 9 月 18 日工资 3287.35 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 11000 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 1

月 8 日至 2024 年 9 月 18 日 3 天未休年休假工资 2275.86 元。

被申请人辩称：一、申请人 2024 年 9 月实际出勤时间为 2024 年 9 月 1 日至 9 月 8 日，此后申请人未前往新岗位工作，且我单位未在原工作岗位安排申请人工作任务，申请人未产生劳动价值，属于旷工。二、申请人在劳动合同履行过程中存在严重违纪行为，我单位解除与其劳动关系属合法，无需支付任何赔偿金。三、申请人带薪年假为 1.5 天，工资已发放完毕。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申请人主张其于 2024 年 1 月 8 日入职被申请人处任店铺运营，2024 年 9 月 6 日，被申请人单方面对其调岗至客服岗位，但其对该调岗行为予以拒绝，被申请人故于 2024 年 9 月 18 日向其发出解除劳动合同通知函。申请人对此提供聊天记录、拒绝调岗回复及解除劳动合同通知函等证据予以证明。被申请人确认申请人主张的入职时间及工作岗位，但辩称申请人在职期间与另一名同事负责养生堂及 Blankme 项目，申请人在其中主要系协助作用，但因后者于 2024 年 8 月已停止运营，故其单位基于经营发生重大变化，以及申请人无法单独对接养生堂项目，将申请人工作岗位调整至客服，调岗后工资福利待遇均不变，然申请人经多次协商均拒不接受，因此，被申请人因申请人未前往新工作岗位上班连续旷工多次而解除

劳动关系。申请人对此反驳称，其主要负责养生堂项目，Blankme项目仅系提供协助工作，其与另一名员工分工合作相互平等，共同向上级汇报，且客服岗位需上晚班，下班时间为24时，被申请人的调岗行为已变相降低其工资待遇。被申请人当庭则表示，其在与申请人沟通过程中已告知可按照原运营岗位安排上班时间，申请人无需上晚班。申请人对此不予认可。另查，申请人提供的关于催岗通知的回复并未载有对工作时间的异议内容。本委认为，劳资双方在劳动关系存续期间，用人单位基于人身隶属性享有对劳动者的用工管理权，劳动者因让渡劳动力而对用人单位的用工安排及管理负有服从及配合的义务。基于此，用人单位因生产经营需要而对劳动者工作岗位的调整属于行使法律赋予的内部管理权之具体体现。本案中，由于被申请人系作为调整工作岗位的主体，故其对工作岗位调整原因的客观性及必要性，以及新工作岗位权益之于申请人所具有的合理性及充分性应承担举证责任。首先，用人单位作为市场经营主体，赚取最大利润系其生产及发展的根本目标，盈利系维持其发展动力及保障全体员工利益的根本，而用人单位对外经营行为的有效性取决于对内用工管理及安排的有序性，内部劳动者工作安排的合理化系高效提供劳动的保证。因此，不论系从法律赋权角度，抑或系从用工管理常识常理判断，用人单位根据市场经营状况以及自身业务变化而及时调整相应劳动者工作安排实属合理，并无超出大众可接受的范围。本案中，依查明的

事实可知，申请人在职期间与另一名员工共同负责养生堂及Blankme项目。从被申请人的工作安排可知，申请人与另一名员工同时负责两个项目，系基于工作任务、工作数量及工作强度等需求而定，结合定岗定职及职权相配的原则，每个工作岗位的人员数量及工作职责与工作内容及任务密切相关，被申请人在养生堂及Blankme项目需同时运营的情况下，安排申请人及其他员工共同负责相关事务系出于工作强度及效率因素考虑，现Blankme项目已于2024年8月停止运营，则表明被申请人此前根据工作内容及任务而安排的工作人员数量及工作任务分配发生了客观性的变化，此属于生产经营发生变化的客观情形，故被申请人基于此而作出工作岗位的调整决定具有客观依据及事实基础。其次，被申请人作为市场经营主体，其对外经营策略，对内用工管理，均需根据市场经营方向的变化、经营合作方的需求以及经营策略规划的变动而适时调整，故一成不变的用工管理行为和要求明显不符合当下市场经营的现实要求，无法盘活经营活力及促进用工行为的高速运转，难以适应客观情况的发展。鉴于被申请人事先根据项目数量及工作任务发生客观变化，申请人及另一名员工的工作内容已从原本需共同负责两个项目，而变为仅需负责单个项目，工作数量已出现冗员现象，人员数量多于工作数量势必导致工作分配不合理、工作效率不高效，不仅对劳动者的工作积极性产生阻碍，更对用人单位的工作安排及人力资源造成浪费，在此情况下，如若

禁止被申请人对内部员工进行工作岗位的调整，明显系限制其合法行使用工自主权的范围，缺乏合理性。再次，被申请人向申请人出具的调岗通知，明确载明工资待遇不变，即申请人调岗后的根本利益并未受到侵害。申请人虽对此提出异议，但如前所述，劳动关系存续期间，用人单位与劳动者间存在管理与被管理的人身依附性，劳动者对用人单位的合理工作安排不具有拒绝或对抗的权利。诚然，每位劳动者对自身职业存在规划，用人单位在赚取经营利润的同时，亦应承担提升劳动者工作能力、协助完成职业规划的责任，从而增加劳动者在劳动力市场的竞争力及发展前景。但任何事务的双赢，均需以相互发展为前提，而不可以完全牺牲某一方利益而成全对方。如若每位劳动者均以工作岗位调整后工作内容发生变化，作为选择系否接受工作调动的理由，此将对用人单位合理化管理和安排的管理职权造成根本性侵害，必将对用人单位的生存及发展起到阻滞影响，亦系对劳动者应承担的勤勉义务的根本性颠覆，不利于和谐劳动关系的建立。申请人与被申请人建立劳动关系，其通过提供劳动而获取劳动报酬系其首要且根本目的。现因被申请人生产经营发生客观变化，且未损害申请人根本核心劳动报酬权益，被申请人当下的生存权利明显大于申请人的发展权利，故申请人拒绝调整工作岗位依据不足。最后，申请人虽主张调整后的工作岗位存在晚班，但其最终在向被申请人发出的关于催岗通知的回复中，并无提及工作时间安排的问题，故申请人

关于新工作岗位上班时间的主张不能成为证明其拒绝调整工作岗位的有效根本事由。综上，本委认为被申请人对申请人作出的调岗决定系其行使用工管理权之具体体现，其对申请人工作岗位的调整并无对申请人的合法权益造成损害，申请人理应遵守并配合被申请人的合理工作安排，现其无正当理由拒绝接受工作调动，即便系在原工作岗位上上班，亦并非基于被申请人的工作要求而为之，故其存在无故旷工的事实。据此，被申请人以申请人旷工为由作出解除劳动关系的决定并无不妥。申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张其最后工作至2024年9月18日。被申请人对此不予确认，主张申请人实际工作至2024年9月8日，此后未前往新的工作岗位上上班。经查，申请人入职后每月工资为5000元，自2024年5月8日转正后月工资调整为5500元；被申请人已支付申请人2024年9月工资1752.38元。本委认为，劳动报酬系在劳动者按用人单位的要求按时按质提供劳动的基础上所获得的对价，即劳动内容需以用人单位要求为前提，劳动报酬的支付亦需以符合要求的劳动内容为必要。依前所述，本委已认定被申请人对申请人作出的调岗决定具有客观依据及符合法律规定，故申请人在2024年9月8日后即便仍前往原工作岗位上上班，亦非服从工作安排而履行的有效劳动义务。根据权利义务对等原则，因申请人未切实履行工作安排义务，故其不享有对应的获取劳动报酬的权利。因此，申

请人主张 2024 年 9 月 8 日后的工资依据不足，本委不予支持。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 2024 年 9 月 1 日至 2024 年 9 月 8 日期间工资 1264.37 元（ $5500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ）。因被申请人已支付申请人该月工资 1752.38 元，故其无需再向申请人支付该月工资，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

三、关于未休年休假工资问题。经查，申请人在职期间享有 1.5 天带薪年休假。被申请人主张向申请人支付的 2024 年 9 月工资已包含 1.5 天带薪年休假工资。本委认为，经核算，申请人在职期间月平均工资为 5314.45 元 [$(5000 \text{ 元} \times 3 \text{ 个月} + 5000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} + 5500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 18 \text{ 天} + 5500 \text{ 元} \times 3 \text{ 个月}) \div 7 \text{ 个月}$]。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 2024 年 1 月 8 日至 2024 年 9 月 18 日期间未休年休假工资 733.03 元（ $5314.45 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 1.5 \text{ 天} \times 200\%$ ）。因被申请人已额外支付申请人 2024 年 9 月工资 488.01 元（ $1752.38 \text{ 元} - 1264.37 \text{ 元}$ ），根据公平合理原则，被申请人仍应支付申请人上述期间未休年休假工资差额 245.02 元（ $733.03 \text{ 元} - 488.01 \text{ 元}$ ）。

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

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》第十条、第十一条之规定,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1月8日至2024年9月18日期间未休年休假工资差额245.02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。

（本页无正文）

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年十一月二十日

书 记 员 余育霖