

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〕5824 号

申请人：汤某越，女，汉族，1977 年 3 月 28 日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州某某某服饰有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：谢某栋，该单位总经理。

委托代理人：胡雄兵，男，广东仁礼律师事务所律师。

委托代理人：石振鹏，男，广东仁礼律师事务所实习人员。

申请人汤某越与被申请人广州某某某服饰有限公司关于工资、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。申请人汤某越和被申请人的委托代理人胡雄兵、石振鹏到庭参加庭审。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 10 月 8 日向本委申请仲裁，于 2024 年 11 月 1 日向本委申请增加、变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2019 年 3 月 4 日至 2024 年 8 月

31 日的工资差额 611399 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 194568 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 9 月工资差额 7800 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 10 月工资 8450 元；五、被申请人支付申请人 2019 年 3 月 4 日至 2024 年 10 月 18 日未休年休假工资 61674 元；六、被申请人向申请人出具解除劳动合同的证明。

被申请人辩称：我单位不存在未足额支付申请人工资的情形。申请人的工资发放形式除公账发放外，还有股东高管转账或现金签收。申请人知悉认可工资发放形式，亦曾就社保缴费基数发生变化向我单位财务了解其工资变化情况，从未提出异议，却在双方发生调岗纠纷过程中否认股东与财务的转账属于工资进而要求补足工资差额，进行不合理主张以此恐吓威胁我单位，违背事实与诚实信用原则。我单位对申请人作出的工作地点调整符合《劳动合同》约定，新工作地点位于番禺区万佳汇购物广场石基店，系我单位根据旗下加盟店铺运营和维护的需要而对申请人进行的临时工作地点变更，该次调整并未对申请人进行职务及薪资待遇的变更，亦无损害申请人的名誉或存在职业歧视，前往该店铺进行临时工作，即使稍有增加交通成本 200 元至 300 元，相较于申请人 13000 元以上的月工资收入，并不构成重大不利影响，但申请人却认为该店铺不属于加盟部下辖管理，要求与我单位协商变更劳动合同，并要求我单位确认其工资、补足工资差额，同时还提到其将向相关部门举报、

反映。申请人的该些异议理由显然不属于正常合理的调岗异议，故我单位不批准不同意申请人的异议，合情合理。经我单位连续3次催促及记过、通告处理后，申请人仍拒绝前往新工作地点报到，且要求我单位就其薪资结构、社保、公积金等问题进行答复以及要求在原岗位继续为其提供劳动条件，申请人的行为已严重违反我单位的管理制度，我单位对此作出解除劳动合同处理，符合《奖惩管理制度》的规定。申请人请求2024年之前的未休年休假工资，已超过一年仲裁时效，2024年申请人全年应休年休假天数为5天，按工作时间折算后可休年休假为4天，申请人已休3天，余1天年休假未休。我单位已向申请人发放2024年9月工资4652元、10月工资3449元。

本委查明事实及认定情况

申、被双方确认，申请人于2019年3月4日入职被申请人，担任加盟经理一职，执行大小周工作制，工资标准为基本月薪12000元+季度提成，从2022年3月起工资标准调整为基本月薪13000元+季度提成，每月工资分两笔发放，一笔通过公账发放，另一笔通过股东转账或现金签收，申请人于2024年10月18日离职。

一、关于赔偿金问题。经查，申请人的工作主要负责日常巡店、市场调研、新加盟店拓展、加盟客户季度订货指引、回款目标管理及执行配送、发货、退货、换货等业务，涉及出差。

2024年10月14日，被申请人向申请人发出《调整工作地点通知书》，以企业生产经营需要为由，依据双方劳动合同的约定，通知申请人调任到万佳汇购物广场石基店（地址：广州市番禺区某路某号），岗位与月度薪资不变，要求申请人在2024年10月15日上午9时前到上述店铺报到。申请人没有到上述店铺报到。2024年10月15日，被申请人向申请人发出《催促到岗通知书》，对申请人2024年10月15日未按公司安排到新工作地点上班的行为视为旷工，并继续催促申请人按公司安排的新办公地点报到出勤，同时告知逾期不报到的行为后果包括视为旷工、解除劳动合同。同日，申请人向被申请人回复了《关于<调整工作地点通知书>的异议》，提出四点异议内容：一是被申请人上述作出岗位不变的表述不符合客观事实，要求被申请人对新岗位的具体职责、工作内容、考核标准作出说明；二是店铺不属于加盟部下辖管理，该次调任不符合双方劳动合同的约定，属于对劳动合同的重大变更，须经双方协商一致并采用书面形式；三是被申请人应当向其明确月度薪资的结构及总额，以及季度提成在新岗位如何实现；四是其原岗位2024年10月15日被取消打卡权限，工作电脑亦被搬走，要求被申请人恢复提供上述劳动条件至双方对调岗一事异议消除或协商一致，同时表明其不认可被申请人在《催促到岗通知书》关于其旷工的主张。申请人还向被申请人发出《关于要求广州某某服饰有限公司确认本人工资的函》，要求被申请人对其工资收

入作出确认，否则其将主张工资补差以及申请相关部门介入调查等。2024年10月16日被申请人向申请人发出《催促到岗通知书》及《奖惩通告》，在《催促到岗通知书》告知申请人已累计旷工2天，再次催促申请人按公司安排的办公地点报到出勤及警示不报到的后果，在《奖惩通告》中对申请人此前未按公司安排报到出勤、违抗上级及公司合理指令、擅离职守、严重影响公司经营业务及管理工作正常开展的行为，依据《奖惩管理制度》等相关规定对申请人作出记过处理。同日，申请人回复被申请人《关于回复公司<催促到岗通知书>、<奖惩通知>的函》，除再次提及上述《关于<调整工作地点通知书>的异议》的关联内容外，申请人还提出被申请人应当为其依法足额缴纳社保、公积金等要求。被申请人于2024年10月17日再次向申请人发出《催促到岗通知书》，以及分别于2024年10月17日、10月18日两次向申请人发出《奖惩通告》，核心内容与前述《催促到岗通知书》及《奖惩通告》基本一致。申请人确认被申请人提供的《考勤管理制度》及《奖惩管理制度》的真实性，但不认可被申请人对其行为的定性处理。被申请入人不认可申请人对工作调整提出的异议理由，并表示此前申请人已就该些问题向相关部门反映，而其单位作出的该次工作调整，与申请人的上述异议事由无关，不涉及变更申请人岗位及薪资待遇，亦符合双方劳动合同约定的工作地点范围。申请人则表示其并没有不同意调整去新工作地点，只是被申请人一直未对其异议内

容进行回复。另，双方先后签订两期劳动合同，第二期劳动合同约定：期限自2022年3月4日起至2025年3月3日止，申请人被聘任为加盟经理，工作地点为广州市，被申请人可根据业务需要、申请人工作力、工作表现及身体状况等因素，依法合理调整申请人的工作部门、工作职位及工作地点，申请人有反映本人意见的权利，但未经被申请人批准，申请人应服从业务需要，服从被申请人正常的工作调动，申请人累计记过三次或月度累计旷工三个工作日（含）以上的，视为严重违反规章制度，被申请人有权解除劳动合同并不支付经济补偿金。《奖惩管理制度》规定：员工累计记过三次者，予以解除劳动合同，公司不给予任何赔偿。《考勤管理制度》规定：员工月度累计旷工三个工作日（含）以上的，公司有权解除与旷工员工的劳动合同和劳动关系。本委认为，就本案现有的证据来看，被申请人在对申请人作出该次工作调整时已明确告知申请人未有变更申请人的工作岗位及薪资待遇，调整后的工作地点亦符合双方《劳动合同》关于工作地点的约定。申请人作为加盟经理，开展工作方式并非仅坐班办公，还涉及外勤工作，调整后的工作地点位于广州市区，可搭乘交通工具到达，相较于原工作地点，即使通勤时间有所延长、交通成本稍有增加，亦在合理范围，对申请人原生活没有造成重大影响，属于被申请人合法行使用工自主权的范畴。申请人质疑调整后将对其原工作内容、工作职责、薪资待遇产生变化，并因被申请人未明确回复其异

议内容拖延报到，非有效对抗该次工作调整的合法事由。申请人自 2024 年 10 月 15 日起未服从被申请人安排前往新工作地点报到出勤，构成连续旷工 3 天以上，并被记过 3 次，已符合双方劳动合同约定及相关管理制度规定可以解除的情形，被申请人据此与申请人解除劳动合同，并无不妥，因此，申请人请求赔偿金，本委不予支持。

二、关于 2024 年 9 月、10 月工资问题。申请人 2024 年 9 月全勤，10 月 1 日至 10 月 14 日期间出勤 7 天（国庆法定节假日未出勤），调休 1 天，休年假 1 天。被申请人在扣除社保个人费用、个税后已向申请人发放 2024 年 9 月工资 4652 元、10 月工资 3449 元，其中，9 月、10 月社保个人费用均为 547.7 元/月，9 月个税为 7.79 元，10 月个税 0 元。申请人明确其请求的 9 月、10 月工资不涉及季度提成，被申请人未足额发放其 9 月、10 月工资，其中 9 月仍欠 7800 元，10 月仍欠 2579 元。本委认为，依据申请人的工资标准、工时制度、出勤情况计算，被申请人还应支付申请人 2024 年 9 月工资差额 7792.51 元（13000 元-547.7 元-7.79 元-4652 元）、10 月工资差额 2061.55 元【13000 元÷（21.75 天+2 天×200%）×（7 天+3 天法定节假日带薪休假+1 天年休假+1 天调休）-547.7 元-3449 元】。2024 年 10 月 15 日至 10 月 18 日，申请人未服从被申请人的安排到新工作地点报到出勤，构成旷工，该期间则不予计薪。

三、关于 2019 年 3 月 4 日至 2024 年 8 月 31 日的工资差额

问题。申请人确认该期间不存在工资差额，并表示其之所以提出该项请求，目的是为了被申请人确认其的实际工资标准，因为被申请人为其申报缴纳社保的基数远低于其实际工资水平，其曾向税务部门投诉缴费基数问题，被申请人却回复税务部门已足额缴纳社保。本委认为，依据上述查明之事实，申请人请求2019年3月4日至2024年8月31日的工资差额，缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于未休年休假工资问题。根据申请人提供、经被申请人确认真实性的《广东省社会保险个人缴费证明》反映，申请人养老保险实际缴费269个月。被申请人主张申请人每年应享受年休假天数为5天，该标准每年均有通过办公系统与申请人进行确认。申、被双方确认，申请人已休2023年5天年休假、2024年3天年休假。申请人2023年10月至2024年9月总收入为197572元（含2023年第三季度提成16780元）。本委认为，被申请人已就未休年休假工资争议提出仲裁时效的抗辩意见，鉴于申请人并未举证证明其就2023年之前未休年休假工资的权利主张存在仲裁时效中止或中断的情形，故申请人请求2019年3月4日至2022年12月31日未休年休假工资，已超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定的一年仲裁时效期间，本委不予支持。依据申请人的养老保险缴费情况，申请人参加工作累计年限已满20年，根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，申请人2023年、2024年每年应

享受年休假天数应为 15 天。被申请人主张已通过办公系统与申请人确认每年应休年休假天数为 5 天，此举排除了申请人享受法定年休假天数的权利，本委不予采纳。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，2024 年按已过工作时间（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 10 月 18 日）折算申请人本年度应休年休假天数为 12 天（ $292 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 15 \text{ 天}$ ，折算后不足 1 天的部分不予计算）。综上，被申请人应支付申请人 2023 年剩余 10 天（15 天-5 天）及 2024 年剩余 9 天（12 天-3 天）未休年休假工资共计 22233.32 元【 $(197572 \text{ 元} - 16780 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月} \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) \times (10 \text{ 天} + 9 \text{ 天}) \times 200\%$ 】。

五、关于出具解除劳动合同证明问题。被申请人未向申请人出具解除劳动合同的证明。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十五条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十

条、第十二条之规定，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 9 月工资差额 7792.51 元、10 月工资差额 2061.55 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 年及 2024 年未休年休假工资共计 22233.32 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明；

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 苏 莉

二〇二四年十二月二十七日

书 记 员 曾 闻