

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〔2025〕991号

申请人：马某玲，女，汉族，1991年9月22日出生，住址：广州市白云区。

委托代理人：伍育琪，男，广东纽汇律师事务所律师。

被申请人：广东某某文化有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：王某煌，该单位总经理。

委托代理人：林晓纯，女，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：林嫵，女，广东广信君达律师事务所律师。

申请人马某玲与被申请人广东某某文化有限公司关于工资差额、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。申请人马某玲及其委托代理人伍育琪和被申请人的委托代理人林晓纯、林嫵到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2024年12月26日向本委申请仲裁。申请人请求：
一、被申请人支付申请人2024年未休年假工资差额1608.23元；
二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金179293.82

元；三、被申请人支付申请人2024年11月1日至2024年11月5日工资差额277.47元；四、被申请人支付申请人2024年11月6日至2025年3月30日哺乳期工资损失19620.84元；五、被申请人支付申请人2024年年终十三薪12850元；六、被申请人支付申请人2024年年终奖10878.49元；七、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称，一、申请人2024年1月1日至11月5日应享法定年休假为4天（ $310/365*5=4.24$ ），申请人在2024年3月18日至3月29日期间休年假10天，包含法定年休假4天，即2024年法定带薪年假已休完。申请人主张的剩余年假15小时属于我单位给予的福利年假，我单位规章制度或是双方签署的劳动合同中并未就员工离职时未休福利年假折算工资进行约定，故申请人要求将其剩余福利年假按照法定年假的折算方式予以折算工资，没有任何事实和法律依据。退一步讲，我单位已按照申请人正常出勤的工资标准计发其该15小时福利年假补贴，申请人同意且没有任何异议，因此，申请人请求未休年假工资差额，依据不足，不应支持；二、我单位已于2024年11月10日足额支付申请人2024年11月的工资，不存在任何拖欠的情况，申请人主张我单位尚欠其工资差额无事实和法律依据；三、申请人原任职财务经理岗位，因其休产假半年，我单位为维系公司的正常运转，安排其他员工担任该工作岗位，我单位在申请人返岗后一个月时间里（2024年9月26

日至10月29日)多次与申请人协商,在不改变薪资待遇的前提下调动其至与财务岗位相关的玩具板块数据支持岗、电商运营支持岗位任职,但申请人均不服从安排及拒绝提供劳动,申请人的行为已严重违反我单位的工作秩序,最后,我单位按照申请人坚持在财务部工作的意愿,安排其财务范畴的工作任务,申请人作为一名资深且具有多年财务工作经验的人,清楚并熟知财务岗位的工作技能,但申请人在10月29日我单位安排的工作任务中,连最基本的汇总订单数据以及开具发票等均拒不执行,且以要求培训指导为借口拒不完成,我单位在2024年10月30日至11月5日多次敦促申请人完成工作任务并先后发出2份书面警告后,申请人依然拒不提供劳动和服从我单位管理安排,态度极其恶劣,已违反劳动纪律。基于此,我单位根据《员工手册》第九章第五十八条以及《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动法》的规定,于2024年11月5日解除与申请人的劳动合同。我单位的解除行为是合法合理,没有任何法定理由需要向申请人支付经济补偿或赔偿金;四、我单位不存在违法解雇的行为,申请人无法享受哺乳期待遇并非是我单位造成,申请人无权向我单位主张哺乳期工资损失;五、《调薪确认书》上所记载年底第十三薪也即是年终金,不存在既有年终第十三薪,又有年终奖,申请人对此系属于重复主张。且年终奖的发放需要根据我单位、部门和个人业绩以及结合当期工作时间等多种因素确定,且我单位已于2024年11月

5日依法解除与申请人的劳动合同，申请人不符合年终奖（即年底第十三薪）发放的条件，故此申请人请求2024年年终十三薪和2024年年终奖，没有任何事实和法律依据。综上，请求仲裁委依法驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。经查，申请人于2018年12月12日入职被申请人处任高级财务主管，自2023年3月20日起岗位调整为财务管理部经理，执行每周工作5天，每天工作7.5小时的工时制度，自2023年4月1日起，月工资标准调整为12850元，双方于2024年11月5日解除劳动合同。申请人2024年11月出勤3天，被申请人核算申请人工资15700.36元，包含2024年10月全勤工资、11月3天工资以及15小时年假工资，扣除代扣代缴费用2213.27元（个人社保550.25元+个人公积金720元+个人所得税943.02元）后，实际发放申请人13487.09元。申请人要求被申请人按其2023年11月至2024年10月总收入（含年终奖金）的平均数为基数核发2024年11月工资差额。本委认为，劳动报酬是劳动者提供劳动后依法享有的对价，本案双方约定申请人的工资分配方式系每月固定薪资，申请人要求被申请人按离职前十二个月月平均收入核发2024年11月工资，无事实和法律依据，经计算，申请人2024年10月全勤工资、11月3天实发工资应为12409.14元（12850

元+12850元 \div 21.75天 \times 3天-2213.27元),被申请人已支付申请人13487.09元,即被申请人已足额支付申请人上述期间工资,遂本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

二、关于未休年休假工资问题。经查,被申请人《员工手册》第十七条规定,职工入职次年1月1日起享有5天年休假,此后每多一个自然年,年休假多一天,14天封顶。经被申请人统计,申请人离职时未休年休假为15小时。申请人2023年11月至2024年10月每月收入均为12850元,另有2023年度“全年一次性奖金收入”22387.5元。申请人主张其2023年剩余未休年休假1天,按被申请人规章制度规定其2024年应休年休假为11天,已休10天,共余未休年休假2天。被申请人主张申请人每年享有法定年休假为5天,另其单位给予职工额外的福利年假,申请人该15小时未休年休假属于福利年假,双方并没有约定对福利年假折算工资。本委认为,被申请人给予申请人高于法定标准的年假天数,不违反劳动法律法规的强制性规定,本委予以采纳,鉴于双方没有对高于法定标准的未休年假处理方式进行约定,故申请人要求被申请人按照《企业职工带薪年休假实施办法》相关规定支付未休年休假工资,本委予以支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条的规定,经计算,申请人离职前十二个月月平均工资为13160.94元(12850元+22387.5元 \div 12个月 \times 2个月 \div 12个月),申请人2024年未休年假工资为2420.4元(13160.94元 \div 21.75天 \div 7.5小时 \times 15

小时×200%)，结合上述查明及认定情况，被申请人结算申请人2024年10月和11月工资后的剩余部分1077.95元(13487.09元-12409.14元)属于年假工资，应在申请人应得未休年休假工资中进行冲抵，因此，被申请人应支付申请人2024年未休年休假工资差额1342.45元(2420.4元-1077.95元)。

三、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。经查，被申请人财务部由申请人任财务经理及一名财务专员组成，申请人产假期间，财务部补充了1名实习生。申请人2024年9月26日产假结束后返岗，被申请人通知申请人自2024年10月1日起调整为玩具板块数据支持岗，薪酬待遇不变，该岗位内容为销售数据分析、销售合同初审、提供相关数据协助客户售后处理等。申请人表示不同意接受该调岗，要求继续在原岗位上班。双方沟通过程中，被申请人向申请人解释调岗原因是在申请人离岗期间，其单位业务量发生很大变化，其单位不得不安排替补人员担任申请人的岗位工作，考虑财务岗工作任务繁重且急、需要加班，申请人处于哺乳期不适合在原岗位工作，申请人则表示其从事多年财务工作，不想改变方向，此后双方多日沟通未能达成一致意见。至10月19日，被申请人又通知申请人自2024年10月21日起至电商运营支持岗，薪酬待遇不变，申请人同样表示不接受调岗安排，要求在原岗位上班。至2024年10月29日，被申请人通知申请人自2024年10月30日起调整至财务部综合财务岗，薪酬待遇不变，该岗位内容为各业务部门销

售财报、业务数据整理及开票、金蝶系统销售管理、仓存管理等。2024年10月30日，被申请人向申请人发布工作内容，包括2024年9月客户订单明细汇总、跟进盖章开票事宜，盘点办公室和展厅固定资产。申请人回复其不同意被申请人的调岗安排，被申请人安排的工作并非其原岗位工作，要求被申请人开放其原岗位系统权限，同时，其愿意协助完成分配的工作，但需要被申请人给予一定培训指导后才能提供相关协助。被申请人提醒申请人随时登录系统查看权限并及时按要求完成工作，否则承担影响工作进度造成的不良后果。10月31日至11月5日期间（11月2日和11月3日分别为周六日），申请人每天询问被申请人当天是否有工作任务培训指导安排，其原岗位有何工作内容安排，被申请人仍要求申请人完成10月30日的工作内容，并分别在11月1日和11月4日分别以申请人自10月30日起未按要求完成工作任务为由向申请人发出警告信。11月5日，被申请人以申请人多次拒绝接受财务部安排的工作内容，不服从公司安排和扰乱公司正常工作秩序为由通知申请人解除劳动合同。上述查明事实有电子邮件、员工调岗通知书、岗位说明书、关于解除劳动合同的通知等为证。又查，庭审时，申请人确认财务部综合财务岗岗位说明书的工作内容属于财务部财务专员的工作内容。对仲裁员问及为何不能完成被申请人10月30日安排的工作任务的原因，申请人表示被申请人在其返岗后将其系统权限全部关闭，故其没有办法进行相关开票工作，

订单数据整理之前属于财务专员跟进，需要对方与其交接过后才能着手做，但被申请人始终没有给予培训指导。对仲裁员问及有没有尝试与财务专员直接沟通具体工作如何交接开展，申请人表示工作有相应的流程标准，被申请人始终没有安排培训和工作交接。本委认为，本案的主要争议焦点系被申请人对申请人的调岗行为是否合法。结合本案查明的事实和证据，本委作如下分析：其一，用人单位出于自身经营需求调整人员配置，系用人单位用工自主权的重要内容，是维持用人单位正常生产经营不可或缺的方面。从双方多次沟通和谈话内容可见，被申请人就调岗之必要性多次向申请人作出解释说明；其二，鉴于申请人重返工作岗位且处于哺乳期，被申请人对申请人调岗应充分考虑申请人需要时间适应工作环境，以及保证适合哺乳期间的工作量及工作强度，被申请人前两次安排的玩具板块数据支持岗和电商运营支持岗，属于业务部门，申请人必然要重新学习业务内容以及应对新工作内容的挑战和压力，申请人基于自身考虑不接受上述调岗安排亦属人之常情。在双方长达1个月反复沟通后，被申请人最终安排申请人任综合财务岗，职责内容完全属于财务部，申请人亦承认该岗位工作内容属于财务专员的工作，可见，该岗位符合申请人的专业技能，申请人完全能够胜任该岗位，且该工作通知书表明薪金不变，无证据证明该岗位的调整存在劳动条件有不利变更或带有针对性和侮辱性，该岗位调整具有合理性和正当性；其三，在上述前提下，

被申请人在 2024 年 10 月 30 日至 11 月 4 日期间要求申请人完成的两项工作，属于财务部门基本日常内容，申请人应以积极的态度执行工作任务。一方面，申请人在被申请人处从事高级财务工作 5 年多时间，且为该部门经理，对部门整体的工作范围、流程应有基本了解并掌握，若因被申请人未对申请人进行业务培训致使申请人无法正常开展财务专员工作，该理由牵强难以让普遍大众一般观念所接受。另一方面，申请人若需要工作数据材料完全可以通过最直接快捷的方式与财务专员当面交涉解决，若因交接人员不积极配合或是申请人系统权限受限导致未能顺利开展工作，申请人亦可向人事部门如实反映其具体的情况和困难，但从本案查明的邮件内容可见，申请人从未明确提出过工作执行过程中的具体困难，而是机械性重复要求被申请人提供培训。申请人要求被申请人开通其原岗位系统权限，不能当然证明申请人无法使用系统完成被申请人安排的工作任务。在长达 1 个多月的沟通交涉过程中，被申请人已尽到沟通、协商的义务，在了解申请人意愿后最终调整申请人从事与原岗位专业相关的财务岗工作，然申请人始终以消极、对抗的态度应对被申请人的合理安排。在被申请人对申请人没有按要求完成财务岗工作先后两次警告提醒下，申请人仍未及时作出改变，提供有效劳动，被申请人据此作出解除与申请人的劳动合同，符合《中华人民共和国劳动法》第二十五条及《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，申请人请求违法

解除劳动合同赔偿金，本委不予支持。

四、关于哺乳期工资损失问题。申请人主张因被申请人违法解除劳动关系，导致产生剩余哺乳期 145 天的工资损失，要求被申请人支付该损失。本委认为，据本委上述查明及认定情况，被申请人于 2024 年 11 月 5 日作出解除双方劳动合同的决定，符合法律规定，申请人未能享受 2024 年 11 月 6 日至 2025 年 3 月 30 日哺乳期待遇并非被申请人主观过错所致，故申请人请求上述期间哺乳期工资损失，没有事实和法律依据，本委不予支持。

五、关于 2024 年年终（底）第十三薪和 2024 年年年终奖问题。经查，申请人《薪酬确认书》载明自 2019 年 1 月 31 日起薪酬标准为转正工资 10500 元/月，年底双薪，年度合计十三薪，入职当年的年底第十三薪按入职时间至年末时间占全年时间比例计算，员工薪酬如发生变动的，以最新签订的薪酬确认书为准。《调薪确认书》载明申请人月工资标准自 2023 年 4 月 1 日起调整为 12850 元，年底第十三薪基数按全年平均工资基数计算。被申请人《员工手册》第二十八条规定，“符合以下条件的同事，公司将对其发放年终奖：截止当年 12 月 31 日，已转正未提离职，且发放当日仍然在职的员工。年终奖计算公式：年终奖=（全年转正后在岗时间比例-全年事假天数）*薪酬均值……年终奖在每年春节休假前一周内发放……以上奖金并非员工最终获得的实际奖金，实际奖金将基于目标奖金，根据

公司，部门和个人业绩进行浮动，并结合当期工作时间等多种因素确定……”申请人的收入纳税明细显示申请人分别收到2022年度和2023年度“全年一次性奖金收入”21000元和22387.5元。申请人据上述文件规定请求2024年年终（底）第十三薪和2024年年终奖，并主张上述2笔“全年一次性奖金收入”均包含当年度年底第十三薪和年终奖。被申请人主张其单位只有年底第十三薪，员工手册关于年终奖的规定实际系细化年底第十三薪的发放标准，按照该规定，申请人不符合发放年底第十三薪或年终奖的条件，申请人收到的2022年度和2023年度“全年一次性奖金收入”高于年底第十三薪标准的原因是基于申请人当年度工作表现的工作奖励，双方对该部分奖励没有约定。本委认为，对于2024年年终（底）第十三薪，按照《薪酬确认书》《员工手册》对年底第十三薪、年终奖的文义解释，未能直接得出两者实为同一个项目的结论，由于被申请人是草拟及制定《薪酬确认书》《员工手册》的主体，因此，当薪酬项目内容存在多种解释的情况下，不利解释的后果应由被申请人承担，且申请人2022年度和2023年度每年的“全年一次性奖金收入”数额约为申请人月薪酬2倍左右，与《薪酬确认书》《员工手册》对年底第十三薪和年终奖的发放标准之和相当，可以印证被申请人发放年终奖金不止年底第十三薪或年终奖一个项目，而被申请人对申请人2022年度和2023年度“全年一次性奖金收入”的内容性质以及发放金额均未能作出合理的解

释说明，因此，被申请人应承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人关于年底第十三薪约定的主张。按照双方对年底第十三薪发放标准的约定，经计算，被申请人应支付申请人2024年年终（底）第十三薪11177.78元（13160.94元×310天÷365天）。对于2024年年终奖，被申请人《员工手册》已明确年终奖的发放前提系申请人需在2024年12月31日未离职，且被申请人对申请人作出的解除行为合理，故申请人并不符合该发放条件，遂本委对申请人请求2024年年终奖不予支持。

六、关于出具离职证明问题。经查，被申请人没有向申请人出具离职证明。本委认为，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

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条、《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，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定，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年未休年休假工资差额1342.45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2024年年终（底）第十三薪11177.78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 吴紫莉

二〇二五年三月七日

书 记 员 林煜洋