

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〕667号

申请人：王某，女，壮族，1986年10月20日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州某某会所有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：温某强，该单位采购员。

委托代理人：林某妙，女，该单位员工。

委托代理人：李某虹，女，该单位员工。

申请人王某与被申请人广州某某会所有限公司关于确认劳动关系、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王某和被申请人的法定代表人温某强及委托代理人林某妙、李某虹到庭参加庭审。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5日向本委申请仲裁，申请人请求：
一、确认申请人与被申请人2022年8月29日至2024年11月21日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金54768.48元；三、被申请人支付申请人代通知金

11000元；四、被申请人支付申请人2023年10月1日至2024年10月30日期间周末加班费47448.28元；五、被申请人支付申请人2023年10月1日至2024年10月30日期间法定节假日加班费7586.21元；六、被申请人支付申请人2022年8月29日至2024年11月21日年假工资15862.07元；七、被申请人支付申请人2024年11月1日至2024年11月21日工资8597.7元；八、被申请人向申请人开具离职证明。申请人于2025年2月8日庭审中向本委申请撤回上述第八项仲裁请求，本委已当庭决定准许申请人撤回该项仲裁请求。

被申请人辩称，一、申请人自2022年8月29日入职我单位，工作岗位是总经理。我单位于2023年6月16日向申请人发送《员工手册》《某某会所岗位职责管理办法》《扣分细则》等规章制度，明确了申请人岗位职责以及扣分细则，并安排申请人参加培训，申请人已知悉并详细阅读该等规章制度。我单位根据现行有效的规章制度对申请人的工作表现进行考核，由于申请人多次出现未完成岗位工作的情形，评定为年度考核不合格，属于不能胜任工作，我单位先后在2024年9月10日和2024年11月8日对其进行了调岗，但申请人拒绝到新的工作岗位和服从新的工作安排，我单位据此于2024年11月21日与申请人解除劳动合同，合法合规，不存在违法解除劳动合同的情形。二、退一万步来说，即便我单位被裁决为违法解除，也不存在代通知金的说法。三、申请人2022年8月29日至2023

年12月期间月薪资构成为基本工资2300元+加班工资9700元，合计12000元；2024年1月至2024年5月期间月薪资构成为基本工资3500元+加班工资7500元，合计11000元，虽我单位在内部财务人员更换期间交接操作上有所失误，2024年3月至2024年10月工资签收表上没有单列加班费一项，但根据以往工资发放情形可以推定，申请人每月工资已包含周末上班、法定节假日上班的加班工资，且每月工资发放均经申请人签收确认，并无异议。即便仲裁委裁定我单位需要支付加班费，结合双方签订劳动合同的约定，加班费按照广州市最低工资标准2300元/月为基数计算，我单位以往发放申请人的加班工资金额足以覆盖其主张的加班时间。四、根据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人请求2022年8月29日至2023年8月28日期间的年休假工资，已过仲裁时效，不应得到支持。五、我单位已于2024年12月10日向申请人发放2024年11月工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于2022年8月29日入职被申请人处任会所总经理，双方于2024年11月21日解除劳动合同。上述事实有庭审调查、劳动合同、录用确认单、银行借记账户历史明细、广东省社会保险个人缴费证明、解除劳动合同通知书为证。结合上述查明事实和证据，且被申

请人对申请人主张劳动关系存续期间不持异议，因此，本委确认申请人与被申请人自2022年8月29日起至2024年11月21日止存在劳动关系。

二、关于工资问题。经查，申请人工作期间实际执行每周工作6天的工时制，通过钉钉打卡考勤，申请人月工资标准为12000元，自2024年1月起月工资调整为11000元。被申请人对申请人作出《2024年度考评结果通知书》，内容为2024年1月1日以来，申请人未完成《扣分细则》载明的总经理岗位职责内容的第1，2，3，4，5项，且考评扣分累计超过50分，申请人2024年度考评结果为不及格（即不能胜任工作）。随后被申请人向申请人发出岗位调整通知，内容为鉴于申请人不能胜任工作岗位，自2024年11月8日起调整申请人岗位为服务员，月薪调整为4800元。被申请人已支付申请人2024年11月工资3952.76元，该月社保个人费用为547.24元。申请人主张其2024年11月按正常工作时间出勤，其不清楚被申请人对其进行年度考核，也不认可被申请人的调岗安排，被申请人应按月工资标准11000元核发其2024年11月工资。被申请人主张排班表显示申请人2024年11月休息4天，其单位往年均有对申请人进行年度考核，并发放年度考核奖金，其单位作出的申请人2024年度考核结果是对应申请人2024年1月至2024年10月期间的工作表现。被申请人向本委提交了如下证据：1. 微信记录以及对应的规章制度内容，微信记录显示对方在2023年6月16日

向申请人发送了名为“某某会所员工手册”“某某会所岗位职责管理办法”等电子文档；2.《某某会所岗位职责管理办法扣分细则》显示针对扣分对象为总经理的内容包含1.制定年度营销目标，分解月度销售额，达成利润指标。2.制定及实施达成经营目标的措施，拓展会所经营业务。3.熟悉会所各管理制度及作业流程，组织员工进行培训，不定期考核和检验员工能理解、掌握情况。包括收银、菜单设定、仓管等能熟练操作。4.全面负责会所经营管理工作，有序、安全组织、提供优质服务，每月至少召开一次会所全员会议，评审相关月度考核并通报结果。5.负责根据会所管理制度、办法、标准等，对楼面经理、行政总厨、采购员进行考核评分等内容，以及上述内容完成程度对应的扣分分数。申请人对上述证据的真实性予以确认，但表示其质疑上述规章制度的合法性。本委认为，被申请人以申请人不胜任工作为由调整申请人工作岗位及降低薪酬标准，被申请人应对其单位作出上述行为的依据负举证责任。本案中，被申请人通过《某某会所岗位职责管理办法扣分细则》等规章制度以及其单位作出的《2024年度考评结果通知书》，拟分别证明其单位对申请人应当完成的工作量和工作任务标准有明确规定，以及申请人2024年的工作结果未通过考核，然被申请人未能提供任何工作材料反映申请人2024年实际经办的具体工作任务或项目，以及该些工作任务或项目的完成情况，从而无法判断申请人完成的工作量和工作任务未能达到被申请人要求

的标准，且申请人不确认被申请人关于考核事宜的主张，在此情形下，本案没有证据证实被申请人有切实按照相关管理办法对申请人进行月度考核，并将考核过程及结果有效告知申请人，从而无法证实申请人对被申请人的考核过程和结果是知悉的。基于上述情况，被申请人仅凭其单方出具的《2024年度考评结果通知书》所载述的内容，不足以作为证明申请人不能胜任工作的充分依据。由此，被申请人调整申请人岗位及按照调岗后的薪资标准计发申请人2024年11月工资的行为，缺乏依据，本委不予采纳。申请人要求被申请人按原工作岗位的工资标准计发2024年11月工资有理，本委予以支持。因被申请人未能提供申请人的考勤记录证明申请人2024年11月实际出勤情况，本委对被申请人据排班表主张申请人的出勤天数不予采纳。结合申请人的工时制度，经计算，被申请人应支付申请人2024年11月工资差额3264.71元 $[11000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times (15 \text{天} + 3 \text{天} \times 200\%) - 3952.76 \text{元} - 547.24 \text{元}]$ 。

三、关于休息日及法定节假日加班费问题。经查，双方劳动合同约定申请人执行标准工时制，每周至少休息1天，正常工作时间的工资（即加班工资基数）为2300元/月。申请人2024年4月4日清明节、2024年9月17日中秋节、2024年10月2日至2024年10月3日国庆节上班。经申请人签收的上述月份工资条显示，2024年4月除正常出勤工资外另有绩效奖金，9月和10月工资只有正常出勤工资。申请人主张按照劳动合同约

定的工时制度，其每周第6天上班属于休息加班，要求被申请人支付2023年10月1日至2024年10月30日周末和法定节假日加班费。被申请人主张申请人的月工资已包含加班费。本委认为，对于休息日加班费，结合本委查明的事实，双方实际履行劳动关系过程中，被申请人一直对申请人执行不同于标准工时制的固定工时制度且劳动报酬固定的双固定用工模式，经折算，申请人的月工资不低于以广州市最低工资数额作为标准工时工资折算的工资总额，故应认定申请人的工资已包含该工时制度内的标准工作时间工资及每周第六天上班的加班工资，本委不再另行计算该工时制度内的加班工资。对于法定节假日加班费，申请人2024年存在法定节假日上班的情形，虽被申请人主张申请人月工资已包含加班费，然在无其他证据与之佐证的情况下，被申请人举证的工资条未能有效证实其单位支付申请人2024年4月、9月10月工资中已包含与申请人法定节假日上班对应的加班工资，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委对被申请人该主张不予采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，结合双方通过劳动合同约定的加班工资计算基数，被申请人应支付申请人2024年4月4日清明节、2024年9月17日中秋节、2024年10月2日至2024年10月3日国庆节加班工资共1268.97元（ $2300 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 4 \text{天} \times 300\%$ ）。

四、关于违法解除劳动合同赔偿金及代通知金问题。经查，

被申请人向申请人作出的《解除劳动合同通知书》，以申请人未能按照 2024 年 11 月 8 日的《调岗通知书》要求从事新岗位工作，拒绝服从其单位合理的工作安排履行工作职责为由，解除与申请人的劳动关系。申请人 2023 年 11 月至 2024 年 10 月应发工资如下：12000 元、12000 元、14800 元、11000 元、11000 元、12110.5 元、11000 元、11000 元、11000 元、12000 元、11200 元（3373.08 元+3415.38 元+4411.54 元）、9217.59 元。经计算，合计 138328.09 元。本委认为，据本委上述查明及认定情况，被申请人对申请人作出调岗降薪的行为，缺乏依据，申请人有权拒绝到新工作岗位提供劳动，被申请人据此主张申请人不服从其单位工作安排履行工作职责而解除劳动合同的行为，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金。经计算，申请人请求赔偿金 54768.48 元，未超出本委核算的赔偿金金额，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。鉴于双方解除劳动合同的情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定用人单位需额外支付劳动者一个月工资的情形，故申请人请求代通知金，无事实和法律依据，本委不予支持。

五、关于年假工资问题。经查，申请人在职期间没有休年休假。申请人主张每年应休年休假为 5 天。被申请人主张没有提出过要休年休假。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实

《办法》第三条、第九条的规定，被申请人作为用人单位，系统筹安排职工休年休假的主体，鉴于本案没有证据证实申请人提出不休年休假，以及申请人在2023年8月29日前已符合休年休假的条件，故根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条、第十一条、第十二条的规定，本委认定申请人自2023年8月29日起享有年休假。经折算，申请人2023年应休年休假为1天（ $125 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，不足一天部分不享受年休假），2024年应休年休假为4天（ $326 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，不足一天部分不享受年休假）。经计算，申请人离职前12个月剔除加班工资后的月平均工资为10681.36元（ $138328.09 \text{元} \div 12 \text{个月} - 2300 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 4 \text{天} \times 200\%$ ），故被申请人应支付申请人2023年和2024年未休年休假工资4910.97元 [$10681.36 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times (1 \text{天} + 4 \text{天}) \times 200\%$]。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第四十条、第四十七条、第八十七条，《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》第三条、第五条、第九条、第十条、第十一条、第十二条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十四条之规定，本委裁决

如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 8 月 29 日起至 2024 年 11 月 21 日止存在劳动关系；

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 11 月工资差额 3264.71 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 2024 年 4 月 4 日清明节、2024 年 9 月 17 日中秋节、2024 年 10 月 2 日至 2024 年 10 月 3 日国庆节加班工资共 1268.97 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 54768.48 元；

五、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 年和 2024 年未休年休假工资 4910.97 元；

六、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

二〇二五年二月十八日

书 记 员 林伟仙