

# 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〕1387号

申请人：陈某某，男，汉族，1990年6月13日出生，住址：广州市番禺区。

被申请人：深圳市某某信息技术股份有限公司广州分公司，营业场所：广州市海珠区。

负责人：严某。

委托代理人：刘某某，男，该单位员工。

申请人陈某某与被申请人深圳市某某信息技术股份有限公司广州分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。申请人陈某某和被申请人的委托代理人刘某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2025年1月21日向本委申请仲裁，申请人请求：  
一、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金17600元；  
二、被申请人支付申请人2024年7月31日至2024年12月31日未休年休假工资6473.56元；  
三、被申请人支付申请人2025

年1月1日至2025年1月15日工资10526.31元。

被申请人辩称：一、申请人在职期间多次违反规章制度，累计扣分达10分，属严重违反规章制度，我单位系合法解除劳动合同关系。二、申请人在入职我单位之前累计工作年限为116个月，入职我单位应从第5个月开始累计工作年限方满10年，故申请人2024年7月31日至2024年12月31日应享受带薪年假为2天，2025年1月1日至2025年1月15日应享受带薪年假为0天，我单位已安排申请人休讫带薪年假，故申请人不存在未休年休假的情形。三、申请人于2025年1月5日退出原项目组，根据劳动合同书及工资协议书的约定，申请人在未外派项目期间应按照基本工资发放工资，我单位已结合申请人出勤情况足额支付2025年1月工资。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于未休年休假工资问题。经查，申请人于2024年11月累计工作年限满10年。被申请人主张申请人2024年在职期间可享受2天带薪年假，其依法享有安排申请人休假的权利，且于2025年1月6日和2025年1月7日已安排申请人休假，但申请人未按要求休假的行为应视为放弃休假权利。另查，申请人离职前月平均工资为17640元。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条之规定，用人单位虽享有根据生产、工作的具体情况统筹安排劳动者休带薪年假的权利，

但其若跨一个年度安排劳动者休年休假，应征得劳动者同意。据此，被申请人安排申请人于2025年1月休2024年的带薪年假，需以征得申请人同意为前提，但其并无提供证据证明申请人对此休假安排已同意，故其对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委认为被申请人该休假安排行为于法相悖，申请人拒绝休假的行为并不违反法律规定，亦不属放弃自身休假权利之表现。另依查明的事实可知，申请人于2024年11月累计工作年限方满10年，根据《职工带薪年休假条例》第三条之规定，其在2024年11月前每年享有5天带薪年假，在2024年11月后每年享有10天带薪年假。鉴此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，申请人于2024年7月31日至2024年12月31日期间享有带薪年假1天 $[(123 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}, \text{取整}) + (31 \text{天} \div 365 \text{天} \times 10 \text{天}, \text{取整})]$ 。现因被申请人主张的未休年休假天数并未低于折算后的法定休假天数，根据意思自治及权利自由处分原则，本委对其主张的未休年休假天数予以采纳。鉴于被申请人未在法定期间内安排申请人休讫2024年带薪年假，故根据《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7月31日至2024年12月31日期间未休年休假工资3244.14元 $(17640 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 2 \text{天} \times 200\%)$ 。

二、关于赔偿金问题。双方确认申请人于2024年7月31日入职被申请人处任Android开发工程师。被申请人主张其于

2025年1月7日安排申请人于次日前往北京出差5日，但申请人并未配合；被申请人另于2025年1月9日要求申请人完成工作任务，并向其明确具体工作要求，但申请人亦无按要求完成工作内容，上述行为违反《员工管理规定》规定，属于二级违规，故被申请人对其作出各扣5分的处理决定，即申请人上述违规行为累计扣分已达10分，属严重违规情形，被申请人遂于2025年1月16日解除与申请人之间劳动关系。经查，被申请人提供的《出差通知》载明出差报到时间为2025年1月8日，预计出差天数为5天，当中另载明北京办事处可正常进行某某通考勤打卡，以及交通费标准及住宿补贴为230元/天；2025年1月9日发出的工作安排通知者载明工作任务具体内容。《员工管理规定》第5.3条规定“如因下列行为造成公司重大损害的，记10分，予以解除劳动合同处理”，5.3.4条规定“消极怠工或不服从工作安排的，包括但不限于对工作有抵触情绪、故意降低工作效率、故意疏于职守、故意拖慢工作进度、拒不反馈工作、拒不接受或敷衍公司正当合理安排等的”。申请人对此不予确认，主张因出差通知并无明确具体出差内容，亦无提及工作匹配性，且出差补贴亦不合理，其出于直觉认为北京消费较高，未查询前往北京的票务信息，故其认为该通知不合理，遂于2025年1月7日晚向被申请人询问出差事宜，但被申请人并未回复，其因此未出差而继续在原办公场所办公；申请人另主张其于2025年1月9日已向被申请人汇报工作内容，其当时

对被申请人发布的工作要求存在错误理解，故未完全按照被申请人的要求完成工作内容，其并不存在故意懈怠工作的情形，但被申请人在收到其发送的工作内容后并无及时进行纠正，而系直接作出处罚处理。申请人对此提供《出差安排不合理问询函》、微信聊天记录、两份《处罚通知异议函》予以证明。被申请人确认申请人在2025年1月9日当天对工作内容进行反馈，但辩称其在作出处理后再与申请人进行沟通，双方曾协商解除劳动关系但未果。另查，被申请人提供的《劳动合同书》第二条第（一）款约定“如因甲方或甲方驻外项目组（公司）业务需要，乙方需不定时外地出差公干，乙方应自愿服从甲方或甲方驻外项目组（公司）的安排”。本委认为，根据查明的事实及证据，本委对被申请人作出的解除决定分析如下。关于申请人未按要求出差北京的处罚问题。在劳动关系存续期间，申请人作为让渡劳动力使用权以获取劳动对价的劳动者，按约定履行工作义务，服从被申请人正当的用工管理安排，系其应尽的法定义务，亦系遵守劳动纪律的内在要求及体现。首先，被申请人通知申请人于2025年1月8日前往北京出差5天。从出差通知内容而言，不能得出被申请人要求申请人出差的行为与工作岗位无关的结论，且根据出差通知的发布时间以及要求到达北京报到的时间可推定，此次出差的决定较为临时，时间安排相对紧张，而市场经济中用人单位因生产经营活动的需要而临时或随机要求劳动者出差的现象较为普遍，众多工作安排甚至在

出差途中进行交代或到达出差地点后再逐一分配，故被申请人在通知出差的当下未明确具体工作内容，此与用工市场中适时调配人员的情况并不冲突，故由此不能当然认定被申请人该行为明显不妥。其次，双方签订的《劳动合同》约定如因业务需要，申请人需不定时外地出差公干，申请人亦应自愿服从安排。由此表明，申请人所在岗位具有出差的性质，出差系申请人工作内容之一，故被申请人安排申请人出差北京并未超出双方约定的范围，在未有证据证明被申请人的工作安排有违合理性及正当性的情况下，申请人应按约定履行服从工作安排的义务及遵守工作职责。再次，申请人当庭自认在收到出差通知后未查看前往北京的车票，也即，申请人并未及时配合出差所应完成的相应工作。故被申请人通知出差的时间虽为临时且紧迫，但并无证据证明申请人缺乏实现出差任务的客观条件。因此，申请人在收悉出差通知的情况下未及时查询票务状况，明显系怠于履行工作职责的表现。最后，申请人虽主张被申请人给予的出差补贴不合理，但其并无提供证据证明双方曾对出差补贴进行约定，加之现行劳动法律法规对用人单位出差补贴进行强制性规定，故无法证明被申请人给予的出差补贴违反双方约定或法律规定。是故，申请人在未有充分且正当理由的情况下未按要求履行出差职责，该行为明显违反双方合同约定，亦不符合基本的职业操守及劳动纪律要求，被申请人因此根据规章制度规定对其作出处理并无不妥。关于申请人敷衍工作问题。依查

明的事实可知，申请人在收到被申请人发出的完成工作内容的通知后，已于当日规定的时间内产出并交付工作成果，不应归属于拒不服从或拒不接受工作安排的范畴。从完成工作内容的时间节点而言，申请人完成工作的时间符合被申请人要求，并无拖延滞后或拒不理睬的情形；从完成工作内容的成果而言，申请人确实未完全完成被申请人的工作要求。但，主观过错有程度之分，行为后果有轻重之别，并非所有的过失行为均不作区别的以相同尺度加以处罚。本案中，申请人虽未按要求完成全部工作内容，但如前所述，该行为无法认定为拒不服从或拒不接受工作安排的情形，而被申请人亦无举证证明其对申请人该工作完成结果的行为原因进行调查及核实，未能有效排除申请人系非因主观故意而导致未完成全部工作的可能，进而不能证实申请人具有违反规章制度的故意性。在申请人已在规定的时间内提供工作成果的情况下，被申请人作为具有用工管理职责的主体，理应对申请人工作完成情况及相应原因进行调查核实，从而在调查结果的基础上再根据客观事实及规章制度作出相应的处理。然被申请人在未进行原因调查的情况下，根据行为结果而径行作出处罚决定，实则未切实履行自身作为用人单位的充分调查的责任，亦对申请人的申辩及自证权利有所限制及损害。因此，仅凭申请人尚未完全完成工作内容，以及被申请人并无经过事后核实而径直认定申请人违反规章制度明显缺乏依据，遂被申请人据此对申请人作出的处罚决定缺乏事实依

据和法律依据，本委对此不予采纳，即被申请人针对此事件作出的处罚决定不成立。综上，由于申请人尚未达到规章制度规定的可被解除劳动合同的情形，被申请人据此对申请人作出的解除劳动合同决定依据不足，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 17640 元（17640 元×0.5 个月×2 倍）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于工资问题。申请人主张其自 2024 年 10 月 31 日起每月工资为 20000 元，由基本工资 6000 元、外派津贴 12000 元和岗位津贴 2000 元构成，其 2025 年 1 月实际出勤 10 天（未包含元旦假期），但被申请人仅向其支付该月工资 4750 元。被申请人确认申请人主张的工资标准及发放的 2025 年 1 月工资，但辩称申请人 2025 年 1 月实际出勤 9 天（包含元旦假期），且 2025 年 1 月 6 日和 2025 年 1 月 7 日视为休年假，其自 2025 年 1 月 5 日起已退出原外派项目，按照双方约定，在退出外派项目至重新前往新派驻项目期间属闲置期，闲置期间工资则发放基本工资。申请人主张其曾向被申请人询问退出项目后的工资安排，但被申请人并未回复，故其合理认为工资数额未发生变化。申请人对此提供《公司未书面明确退项安排问询函》予以证明。另查，申请人提供的《工资协议书》第二条第 3 点载明“试用期满后，乙方基本工资，即正常工作时间工资为 6000 元/月”，

第二条第 10 点载明“乙方自撤出公司驻外项目组之日起至正式到新驻外项目组报道期间属项目闲置期；闲置期间乙方出勤地点应服从甲方安排，正常出勤期间的工资以上述基本工资（即正常工作时间工资）为标准按公司规定的计算方式予以发放”。本委认为，依查明的证据可知，被申请人已在《工资协议书》中明确退项后处于闲置期的工资发放标准，即双方已通过书面形式对闲置期的工资数额进行约定及明确，由于闲置期基本工资数额并未低于广州市最低工资标准，故不存在违反法律强制性规定之情形，根据意思自治原则及契约自由精神，双方关于闲置期工资标准的约定应属合法有效，对彼此均具有法律约束力。申请人当庭虽主张曾向被申请人就闲置期工资待遇问题进行询问，而被申请人对此并无予以回复，但如前所述，其已通过书面形式对闲置期工资待遇进行确定，此约定已然具有法律效力，不论被申请人此后系否再对该问题进行明确，均不能改变双方在此前对该事宜已达成合意的事实。因此，申请人以被申请人未回复为由而认为闲置期工资数额未发生变化明确缺乏法律依据，本委对此不予采纳。另，本委在上述已认定被申请人在未征得申请人同意的情况下，安排申请人跨年度休带薪年假的行为于法相悖，故申请人在 2025 年 1 月 6 日和 2025 年 1 月 7 日未休假而返岗的行为应视为正常出勤。结合 2025 年 1 月 1 日为法定节假日，本委认定申请人 2025 年 1 月计薪天数为 11 天。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2025年1月1日至2025年1月15日期间工资差额215.52元（ $20000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 3 \text{天} + 6000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 8 \text{天} - 4750 \text{元}$ ）。

### 裁决结果

本案经调解无效。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，《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》第九条、第十条、第十一条、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7月31日至2024年12月31日期间未休年休假工资3244.14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违法解除劳动关系赔偿金17600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2025年1月1日至2025年1月15日期间工资差额215.52元。

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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二五年三月二十八日

书 记 员 林婉婷