

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕10134号

申请人：姚文，男，汉族，1968年1月14日出生，住址：广东省深圳市。

委托代理人：张玲，女，广东佰卓律师事务所律师。

被申请人：棕榈生态城镇发展股份有限公司，住所：郑州市郑东新区。

法定代表人：张其亚，该单位董事兼总经理。

委托代理人：何丽嫦，女，广东诺臣律师事务所律师。

委托代理人：庾绮云，女，广东诺臣律师事务所律师。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、工作时间及休假。

申请人姚文与被申请人棕榈生态城镇发展股份有限公司劳动争议案件，本委依法受理并进行了开庭审理。申请人姚文、申请人委托代理人张玲、被申请人委托代理人何丽嫦、庾绮云到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付解除劳动合同经济补偿金717233.33元（35861.67元×20）；二、被申请人支付2024年3月1日至2024年3月31日期间工资差额16450元，支付2024年4月1日至2024年4月30日期间工资32910元（当庭明确为

16450 元，因已经发放 16460 元)，支付 2024 年 5 月 1 日至 2024 年 5 月 14 日期间工资 12102.99 元；三、被申请人支付 2023 年 9 月 1 日至 2024 年 5 月 14 日期间带薪年假工资 32976.25 元（ $35861.67 \text{ 元} \div 21.75 \times 10 \text{ 天} \times 2 \text{ 倍}$ ）。

### 本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：申请人于 2004 年 9 月 1 日入职。

二、工作岗位：申请人原任职商务统筹总监。

三、签订劳动合同情况：双方签订有多份劳动合同，最后一期为 2014 年 5 月 31 日起的无固定期限劳动合同。

四、工资标准和发放情况：申请人任职商务统筹总监期间月工资由基本工资 26250 元/月+职称津贴 5300 元/月+通讯补贴 500 元/月+交通补贴 120 元/月+其他津贴 300 元/月+餐补 20 元/工作日等项目构成；被申请人每月中下旬通过银行转账方式发放上个自然月的工资，并通过电子邮件发放工资清单，无需申请人签收。

五、工作时间和考勤情况：正常情况下，申请人每周工作 5 天，每天工作 8 个小时，使用手机 APP 打卡考勤。

六、降职降薪情况：被申请人于 2024 年 3 月 1 日开始将申请人的职务由商务统筹总监(P6 层级)降低为专业经理(P3 层级)，职级/薪级从 15 降低为 07，月基本工资 26250 元降低为 10000 元，月通讯补贴 500 元降低为 300 元，月降薪总额为 16450 元。

七、最后工作日：申请人最后工作至 2024 年 5 月 14 日。

八、离职情况：2024年5月10日，申请人向被申请人发出《被迫解除劳动合同通知书》，以被申请人单方降职降薪、未及时足额支付劳动报酬为由，告知自2024年5月14日解除劳动合同。2024年5月20日，被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，以申请人旷工为由，决定自2024年5月20日解除劳动合同。

九、支付工资情况：被申请人已支付申请人2024年4月以前的工资，其中2024年3月、4月工资系按降薪后的标准支付，未支付申请人2024年5月的工资。

十、年休假情况：申请人已休完2023年度应休年休假15天，2024年度未休年休假。

十一、申请劳动仲裁日期：申请人于2024年5月17日向本委申请本案劳动仲裁。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于降职降薪问题。

申请人主张，被申请人未口头或书面通知，只有在流程上看到被降职降薪，属于单方无效行为。被申请人主张，申请人2021年绩效结果B，2022年绩效结果C，按照绩效管理规定可进行降职；同时，申请人在竞聘上岗中明知不参与会被免职仍不参与，应由单位统一调岗；故对申请人降职降薪符合绩效管理规定和“四制”改革用人机制。

本委认为，被申请人抗辩对申请人降职降薪的理由主要有两个，一是绩效考核，二是竞聘上岗，本委对此作如下分析：

对于理由一。被申请人提交的绩效管理办法（2022 年版）第十七条第（八）1 规定，员工年度绩效考核结果将结合其能力、态度的综合评估结果，绩效等级结果将作为年度调薪/个人评优/晋升/调动/培训的重要依据。依常理判断，此处所称年度应指绩效考核结果的下年度，即便申请人 2021 年绩效考核 B、2022 年绩效考核 C 成立，被申请人理应在 2023 年对申请人进行调薪或调动，而非 2024 年才以 2021 和 2022 年度的绩效考核结果对申请人进行降职降薪。该情形明显不符合用工常理，被申请人对此也未能作出合理解释，本委不予认可。同时，上述绩效管理办法第十七条第（八）2（3）绩效考核结果降级标准规定，员工上年绩效 B 当年绩效 C，降级标准为降 1 职级。即便被申请人所主张申请人 2021 年绩效考核 B、2022 年绩效考核 C 成立，根据该降级标准，被申请人也应对申请人降低 1 个职级；而按本案查明事实，被申请人实际将申请人职位由 P6 层级降低为 P3 层级，职级/薪级从 15 降低为 07，该降级幅度明显不符合被申请人自行提交的绩效管理办法规定。由此，被申请人关于绩效考核的抗辩理由不能成立，本委不予认可。

对于理由二。首先，庭审中被申请人确认竞聘上岗共进行一轮，具体岗位为风控审计中心总经理等 22 个岗位。经本委核对，该 22 个待竞聘岗位中并无申请人所任职的商务统筹总监，而庭审中双方又均确认竞聘时该商务统筹总监岗位仍然存在。换言之，被申请人在申请人所在岗位仍存续且不在待竞聘范围的情况下，

要求申请人去竞聘其他岗位，该要求显然缺乏合理性，申请人不予同意，并无不妥。其次，被申请人提交的总经理办公决策审批表明确记载，总部职能管理部门中层管理岗位中，除财务负责人、审计总监、证券部总监、建管中心副总经理外统一免职，重新竞聘，其提交的 22 个待竞聘岗位中也包含有人力资源总监岗位；但是，被申请人提交的内部竞聘安排通知中却又记载，人力资源总监杨姣为竞聘评委小组成员和现场竞聘的主持人。于此情形，人力资源总监杨姣系在未竞聘上岗的情况下已予任职，且主持并评审其本人应参与的竞聘上岗活动。庭审中，被申请人对该明显矛盾的情况未能作出任何解释。可见，该竞聘上岗的程序存在重大瑕疵，则该竞聘上岗的结果必然无法令人信服，申请人不参加该竞聘上岗，系合理维护自身劳动权益的行为，于理不悖。被申请人关于竞聘上岗的抗辩理由缺乏合理性，本委不予采信。

综上分析，通过对本案各证据与案件事实的关联程度、各证据之间的联系等方面进行综合审查判断，本委认定，被申请人对申请人降职降薪缺乏合理依据，理应承担由此造成的法律后果。申请人要求被申请人支付 2024 年 3 月、4 月工资差额各 16450 元的仲裁请求，合理合法，本委予以支持。至于 2024 年 5 月 1 日至 2024 年 5 月 14 日期间的工资。申请人上述期间提供了劳动，被申请人理应依法支付相应的劳动报酬，其抗辩申请人存在旷工应扣罚 3 倍的工资，明显于法无据，本委不予认可。按照申请人原任商务统筹总监的工资标准和工作时间，经核算，被申请人应支

付申请人2024年5月1日至2024年5月14日期间工资15088.74元[计算公式： $(26250\text{元/月} + 5300\text{元/月} + 500\text{元/月} + 120\text{元/月} + 300\text{元/月}) \div 21.75\text{天/月} \times 10\text{天} + 20\text{元/工作日} \times 8\text{个工作日}$ ]。申请人仲裁请求中仅要求支付12102.99元，低于上述核算金额，对此本委视为其对个人权益的自治处分，予以照准。

## 二、关于解除劳动合同问题。

对于解除日期。申请人向被申请人发出的被迫解除劳动合同通知书告知于2024年5月14日解除劳动合同，申请人工作至该日后未再向被申请人提供劳动，被申请人之后也未对申请人再进行用工管理，应认定双方自该日期后已实际解除劳动关系。被申请人于2024年5月20日在双方解除关系后再行以旷工为由，与申请人解除劳动合同，已无实际意义，并不能发生再次解除劳动关系的法律效力，本委不予认可。

对于解除性质。按前文认定，被申请人对申请人降职降薪缺乏依据，明显侵害了申请人的合法权益，申请人据此被迫解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条关于用人单位未及时足额支付劳动报酬劳动者可解除劳动合同的法律规定，应认定属于合法解除。被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，支付申请人解除劳动合同的经济补偿金。

对于离职前月12个月的平均工资标准。申请人主张，按照2023年3月至2024年2月期间工资数额核算。本委认为，按前

文认定，双方于2024年5月14日解除劳动关系，其离职前12月计算期间应为2023年5月至2024年4月，申请人的主张不符合事实，本委不予采纳。

被申请人主张，应扣减申请人餐费扣款后再行计算，申请人2024年3月、4月工资应按降职降薪后的工资标准计算。本委认为，被申请人支付的餐费补贴属于申请人应得的货币性收入，应认定为申请人工资总额组成部分。被申请人主张扣减餐费后计算应发工资，不符合《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条的法律规定，本委不予认可。按前文认定，被申请人对申请人降职降薪于法无据，其主张按降薪后的的工资标准计算申请人2024年3月、4月工资，显然亦不能成立。

鉴于上述认定，本委按照申请人2023年5月至2024年4月期间应发工资数额，并将2023年12月28日发放的一次性奖金按月折算，经核算，申请人离职前12个月平均工资为34882.96元/月[计算公式： $(32725.46\text{元}+32890\text{元}+32850\text{元}+32930\text{元}+32870\text{元}+32850\text{元}+32910\text{元}+32890\text{元}+33110\text{元}+32770\text{元}+16440\text{元}+16450\text{元}+16460\text{元}+16450\text{元}+36000\text{元})\div 12\text{个月}\times 8\text{个月})\div 12\text{个月}$ ]。

综上所述，申请人工作年限期间为2004年9月1日至2024年5月14日，离职前12个月平均工资为34882.96元/月，经核算，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿金697659.2元（计算公式： $34882.96\text{元/月}\times 20\text{个月}$ ）。

### 三、关于年休假工资问题。

对于 2023 年度。按本案查明事实，申请人已休完 2023 年度 15 天带薪年假，其要求被申请人支付 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间带薪年假工资的仲裁请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

对于 2024 年度。申请人 2024 年全年度可享受年休假 15 天，按前文认定，申请人工作至 2024 年 5 月 14 日离职，根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条规定，经折算，申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 5 月 14 日期间可享受年休假 5 天（计算公式： $135 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 15 \text{ 天}$ ，不足一整天部分不计算）。申请人未休 2024 年度年休假，其离职前 12 个月平均工资 34882.96 元/月，根据《企业职工带薪年假实施办法》第十条、第十一条规定，经核算，被申请人应支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 5 月 14 日期间未休年休假工资差额 16038.14 元（计算公式： $34882.96 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \times 5 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

### 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条、《企业职工带薪年假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，裁决如下：

一、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 3 月工资差额 16450 元、2024 年 4 月工资差额 16450 元、2024 年 5 月 1 日至 2024 年 5 月 14 日工资 12102.99 元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同经济补偿金 697659.2 元；

三、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 1 日至 2024 年 5 月 14 日期间未休年休假工资差额 16038.14 元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：杨 华 锋

二〇二四年七月十二日

书 记 员：郭 玉 秋