

上海市第一中级人民法院

民事判决书

(2023)沪01民终8608号

上诉人(原审原告):冯纯,男,1974年9月27日出生,汉族,户籍地上海市浦东新区

。

被上诉人(原审被告):上海尧煊实业有限公司,住所地上海市崇明区横沙乡富民支路58号A1-4619室(上海横泰经济开发区)。

法定代表人:严彭丰,执行董事。

委托诉讼代理人:宋春梅,女,该公司员工。

上诉人冯纯因与被上诉人上海尧煊实业有限公司(以下简称尧煊公司)劳动合同纠纷一案,不服上海市浦东新区人民法院(2023)沪0115民初18833号民事判决,向本院提起上诉。本院于2023年6月1日立案后,依法组成合议庭进行了审理,本案现已审理终结。

冯纯上诉请求:撤销一审判决主文第三、五项,依法改判要求尧煊公司支付:1.2020年12月8日至2021年12月7日期间休息日加班工资37,517.24元;2.2022年4月1日至2022年5月31日期间的工资差额4,420元;3.2021年8月克扣的工资2,000元。事实和理由:第一、冯纯在履行劳动合同期间,按每周做六休一的模式出勤工作,故其要求尧煊公司支付2020年12月8日至2021年12月7日期间休息日加班工资;第二、冯纯在封控期间居家办公,故要求尧煊公司支付2022年4月1日至2022年5月31日期间的工资差额;第三、违纪处理单上没有冯纯签署的“对处理结果无异议”或“愿意接受处理”等字样,不能说明冯纯接受该处罚,故冯纯要求尧煊公司支付2021年8月克扣的工资2,000元。

尧煊公司辩称:不同意冯纯的上诉请求。尧煊公司与冯纯约定的工资标准所对应的工作时间为做六休一,该工资标准中包含了双休日加班一天的加班工资,尧煊公司不同意支付冯纯2020年12月8日至2021年12月7日期间的加班工资。冯纯从事物业经理的岗位工作,其工作性质决定了需要在办公室或工作场所处理日常工作事务,其不具备居家办公的条件。尧煊公司按照每月2,590元标准发放了冯纯2022年4月和5月的工资,不同意支付该期间工资差额。冯纯违纪,尧煊公司于2021年8月作出处罚,决定扣罚冯纯2,000元,冯纯本人也在违纪处理单上签名认可,因此公司不同意支付该部分工资。综上,一审法院的判决正确,请求维持一审判决。

冯纯向一审法院起诉,请求尧煊公司:1.支付违法解除劳动合同赔偿金24,000元;2.支付2020年12月8日至2021年12月7日期间休息日加班工资37,517.24元;3.支付2022年4月1日至2022年5月31日期间的工资差额4,420元;4.支付2022年6月1日至2022年6月14日期间的工资4,560.34元;5.支付2021年8月克扣的工资2,000元;6.支付2022年1月至2022年3月期间的餐贴600元。

尧煊公司向一审法院起诉,请求判决其:1.不需支付冯纯违法解除劳动合同赔偿金21,060元;2.不需支付冯纯2022年6月1日至6月14日期间工资2,454.55元。

一审法院认定事实:冯纯于2020年12月8日入职尧煊公司担任物业经理一职。2020年12月8日,双方签订期限自2020年12月8日至2021年12月7日止的劳动合同,约定试用期为

2020年12月8日至2021年2月7日，试用期工资每月7,000元，试用期满后工资为每月8,500元。劳动合同第四条约定，乙方（即冯纯）违反服务规范和劳动纪律，甲方（即尧煊公司）可依据本单位的规章制度给予相应处罚，直至解除劳动关系。第五条约定，甲方经营需要，可变更调整乙方工作岗位（工种）和工作地点。第七条约定，乙方违反劳动纪律，甲方可以依据规章制度给予相应处罚直至解除本合同。2021年12月7日，双方签订劳动合同变更通知书，约定双方2020年12月8日至2021年12月7日签订并履行的劳动合同终止日期顺延至2023年12月7日止；工作时间为做六休一，薪资为每月人民币8,500元整，其中基本工资每月人民币6,000元整，周六加班工资每月2,500元整，其他条款仍按原劳动合同等内容不变。2022年6月1日，尧煊公司向冯纯发出工作岗位变动通知书，其上载明“因工作需要，经公司领导会议研究决定，冯纯同志自2022年6月2日起，不再担任139地块的物业主管一职，XX路XX号保安岗位。新岗位的工作内容和工资待遇按照尧煊公司安保人员待遇执行和考核……”。2022年6月5日，尧煊公司向冯纯发出员工调岗通知书，其上载明“冯纯先生，因公司业务发展需求，经公司总经办研究并决定，对你工作进行调整，将你从原物业经理岗位调整为保安岗位，岗位薪资为每月3,500元，调岗从2022年6月6日开始执行。保安岗位职责要求如下：1.上下班时间：白班7:00-19:00或晚班19:00-7:00，做一休一，根据领导安排的班次上下班……”。2022年6月7日冯纯回复尧煊公司，表示“本人不同意员工调岗通知书中与双方签订原劳动合同不符的所有变更内容”。2022年6月13日，尧煊公司向冯纯出具员工辞退通知书，载明“冯纯先生：自2020年12月8日，你担任公司物业主管职位以来，有多次借用工作之便在工作期间外出处理私事的违纪情况。公司于2022年6月5日研究决定给你调整至保安岗位，2022年6月6日执行，至今您未按时到岗，已旷工多日，现公司决定，予以开除。请您于2022年6月14日到行政人事部办理交接手续，离开公司”。

2022年7月1日，冯纯向上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求尧煊公司：1.支付违法解除劳动合同赔偿金24,000元；2.支付2020年12月8日至2021年12月7日期间的休息日加班工资37,517.24元；3.支付2022年4月1日至2022年5月31日期间的工资差额4,420元；4.支付2022年6月1日至2022年6月14日期间的工资4,560.34元；5.支付2021年8月克扣的工资2,000元；6.支付2022年1月至2022年3月期间的餐贴600元。2022年12月5日，该仲裁委员会作出裁决，尧煊公司应支付冯纯违法解除劳动合同赔偿金21,060元、2022年6月1日至6月14日期间工资2,454.55元，对冯纯的其他请求不予支持。

一审法院另认定，2022年3月18日至2022年5月31日因疫情落实管控措施原因，冯纯被封控在家。尧煊公司于2022年3月28日起因疫情停工停产，于2022年6月1日起复工。尧煊公司已支付冯纯2022年4月和5月工资各2,590元。冯纯正常工作至2022年6月4日，6月5日因尧煊公司更换办公室门锁，导致冯纯无法进入办公室。

尧煊公司发放了冯纯2022年3月工资8,500元。

冯纯在履行劳动合同期间，按每周做六休一的模式出勤工作。

一审中，冯纯表示，其于2022年3月18日至5月31日期间，尧煊公司未向冯纯提出必须返岗工作的要求，但该期间尧煊公司每天向冯纯发出工作指令，冯纯按照工作指令完成相应的工作任务。冯纯还表示，其不主张于2022年4月至5月存在加班，故剔除2,500元加班

工资后，要求尧煊公司按照6,000元的80%支付2022年4月和5月的工资差额。

冯纯对于尧煊公司称2022年6月支付714元报销款中包含有600元餐贴的主张，不予认可，表示该714元是其购买物资的报销款。

一审法院认为，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。冯纯自入职以来，每周工作时间均为做六休一，从未提出异议，视为其对每周6天工作制予以认可，且冯纯也未对尧煊公司每月发放工资金额提出过异议，故采纳尧煊公司的主张，认定2020年12月8日至2021年12月7日期间尧煊公司每月支付冯纯的工资中，包含了每个双休日出勤工作一天的加班工资。况且，双方于2021年12月7日续签《劳动合同变更通知书》时，冯纯对于包括“工作时间为做六休一，薪资为每月人民币8,500元整，其中基本工资每月人民币6,000元整，周六加班工资每月2,500元整”的变更内容，并未提出异议，可以印证冯纯知晓“2020年12月8日至2021年12月7日期间尧煊公司每月支付冯纯的工资中包含了每个双休日出勤工作一天的加班工资”的事实。因此，冯纯要求尧煊公司支付2020年12月8日至2021年12月7日期间休息日加班工资37,517.24元的诉讼请求，依据不足，不予支持。

用人单位虽有权根据其实际经营需要以调整员工的工作岗位，但用人单位进行岗位调整时还应当遵循调岗的合理性及必要性。首先，双方已在2021年8月对冯纯外出处理私事一事进行处罚。尧煊公司虽表示处罚之后冯纯仍存在上述行为，但遭冯纯否认，尧煊公司未就此提供有效证据加以证明。其次，尧煊公司将冯纯从物业经理调整为保安，工作变动通知书及调岗通知书仅显示系因工作需要及业务发展需要，未载明调岗的具体原因，尧煊公司没有提供证据进一步证明该岗位调整的合理性及必要性，且调岗后冯纯的薪资待遇明显降低，故本院对尧煊公司作出的调整岗位决定不予认同。最后，尧煊公司表示对冯纯调岗后是否至原工作地点出勤不清楚，但根据冯纯提供的支付高速公路通行费显示2022年6月5日至6月14日期间冯纯的出车记录，恰巧可以证明冯纯仍在原岗位报到，故冯纯未至新岗位所在地出勤工作的行为不构成无故旷工。综上，一审法院应予认定尧煊公司以冯纯旷工为由解除劳动合同的行为违法，冯纯要求尧煊公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求，理由正当，予以支持。尧煊公司要求不需支付冯纯赔偿金的诉讼请求，依据不足，不予支持。

因一审法院认定冯纯于2022年6月1日至6月14日未构成旷工，故尧煊公司应按照8,500元标准支付冯纯该期间工资4,298.85元。尧煊公司要求不支付冯纯该期间工资的诉讼请求，不予支持。

冯纯表示尧煊公司未通知或要求其居家办公，故一审法院不宜认定冯纯于封控期间属于居家办公的情形。当然，根据冯纯提供的相关证据，可以证明其于封控在家期间部分工作日存在向尧煊公司提供劳动的情形，这仅体现冯纯作为物业经理应有职业素养和应尽职责，不能证明冯纯应尧煊公司要求而居家办公。根据相关规定，企业停工、停产在一个工资支付周期内的，应当按约定支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，企业可根据劳动者提供的劳动，按双方新的约定支付工资，但不得低于本市规定的最低工资标准。尧煊公司于2022年3月28日至5月31日期间停工停产，故尧煊公司应当按照冯纯主张

的工资标准支付2022年4月1日至2022年4月27日期间的工资，按冯纯主张6,000元的80%工资标准进行核算，尧煊公司应支付冯纯2022年4月1日至4月27日期间的工资差额2,006.79元。尧煊公司按照每月2,590元标准发放冯纯2022年4月28日至5月31日期间的工资，并无不当，予以认同，冯纯要求尧煊公司支付2022年4月28日至5月31日工资差额的诉讼请求，不予支持。

关于2021年8月的扣款之争议，该月的违纪处理单上记载“物业经理冯纯自2020年12月入职以来经常有外出的现象.....但也有一些个别属于私事，在与冯纯本人询查过程中其本人确认存在一定的违纪现象并愿意接受公司处理及遵守公司的劳动纪律.....给予冯纯违纪处罚2,000元”等，冯纯本人在该违纪处理单上签字确认，说明冯纯当时接受尧煊公司对其作出的处罚，现冯纯要求尧煊公司支付2021年8月工资差额2,000元的诉讼请求，不予支持。

双方对于尧煊公司是否已经支付冯纯2022年1月至3月的餐费600元意见不一。尧煊公司主张已付714元报销款中包含了该部分餐贴，因遭到冯纯的否认，尧煊公司自应举证证明其主张。现尧煊公司在负有举证责任的情形下，其未能提供相应证据证明已付600元餐贴，应承担不利后果。一审法院采信冯纯的主张，对冯纯要求尧煊公司支付2022年1月至3月期间餐贴600元的诉讼请求，予以支持。

最后，关于尧煊公司应支付冯纯违法解除劳动合同赔偿金的金额，根据劳动合同法第四十七条第三款的规定，在计算冯纯于劳动合同解除前十二个月平均工资时，应当剔除月工资中的加班工资部分，即冯纯于2021年6月至2022年3月期间的月平均工资为6,000元，于劳动合同解除前十二个月平均工资为5,598.90元，尧煊公司应支付冯纯赔偿金22,395.60元。

依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十条第一款、第四十七条第一款和第三款、第八十七条的规定，一审法院经审理后遂于二〇二三年三月三十日作出判决：一、上海尧煊实业有限公司于判决生效之日起十日内支付冯纯违法解除劳动合同赔偿金22,395.60元；二、上海尧煊实业有限公司于判决生效之日起十日内支付冯纯2022年6月1日至6月14日期间的工资4,298.85元；三、上海尧煊实业有限公司于判决生效之日起十日内支付冯纯2022年4月1日至4月27日期间的工资差额2,006.79元；四、上海尧煊实业有限公司于判决生效之日起十日内支付冯纯2022年1月至3月期间餐贴600元；五、驳回冯纯的其余诉讼请求；六、驳回上海尧煊实业有限公司的全部诉讼请求。负有金钱给付义务的当事人，如果未按判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。一审案件受理费10元，减半收取计5元，由尧煊公司负担。

本院二审期间，当事人没有提交新证据。

本院经审理查明，一审法院认定事实无误，本院依法予以确认。

本院认为，本案的争议焦点在于冯纯要求尧煊公司支付2020年12月8日至2021年12月7日期间休息日加班工资、2022年4月1日至2022年5月31日期间的工资差额、2021年8月扣款是否有依据。

关于冯纯要求尧煊公司支付2020年12月8日至2021年12月7日期间休息日加班工资的问题

。冯纯主张其在履行劳动合同期间，按每周做六休一的模式出勤工作，故要求尧煊公司支付上述期间休息日加班工资。但尧煊公司则认为其公司与冯纯约定的工资标准所对应的工作时间为做六休一，该工资标准中包含了双休日加班一天的加班工资。对此，本院认为，冯纯自入职以来，工作时间均为做六休一，从未提出异议，视为其对每周6天工作制予以认可，且冯纯未对其每月发放的工资金额提出过异议，故一审法院采纳尧煊公司的主张，并认定2020年12月8日至2021年12月7日期间尧煊公司每月支付冯纯的工资中，包含了每个双休日出勤工作一天的加班工资并无不当。况且，双方于2021年12月7日续签《劳动合同变更通知书》时，冯纯对于包括“工作时间为做六休一，薪资为每月人民币8,500元整，其中基本工资每月人民币6,000元整，周六加班工资每月2,500元整”的变更内容，并未提出异议。因此，冯纯要求尧煊公司支付2020年12月8日至2021年12月7日期间休息日加班工资37,517.24元的上诉请求，缺乏依据，本院不予支持。

关于冯纯要求尧煊公司支付2022年4月1日至2022年5月31日期间的工资差额以及2021年8月扣款问题，一审法院对此已作了详尽地阐述，其观点本院予以认同，不再赘述。

综上所述，冯纯的上诉请求不能成立，应予驳回。据此，依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十七条第一款第一项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由上诉人冯纯负担。

本判决为终审判决。

审	判	长	蔡建辉
审	判	员	周寅
	人	民	叶佳
书	记	员	李菲

二〇二三年六月三十日