

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〔2021〕2251号

申请人：余亮，男，汉族，1989年2月7日出生，住址：湖北省洪湖市。

被申请人：菲瑞医疗投资控股（广州）有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1022号2311房。

法定代表人：麦国强。

委托代理人：麦建斌，男，该单位员工。

委托代理人：陈小月，女，该单位员工。

申请人余亮与被申请人菲瑞医疗投资控股（广州）有限公司关于工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人余亮和被申请人的委托代理人麦建斌到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年8月11日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人2021年6月1日至2021年6月30日工资3000元。

被申请人辩称：申请人在离职时签署文件表明由于个人原因申请离职，同意签订有关工资结算同意书，声明双方解除劳动合同关系，与我单位无任何劳动纠纷，不再向我单位提出任何权利要求。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于2021年5月17日入职被申请人处任市场总监，双方约定每月工资为12000元，试用期转正后月工资调整为15000元；申请人另主张其2021年6月请休1天事假，被申请人并未按照转正后的工资标准计发其2021年6月工资。申请人提供的微信聊天记录显示，被申请人向其发送业绩提成和年终花红计算比例以及激励奖赏计划的具体项目；申请人收悉后询问对方：“麦总，底薪是多少呢”，对方回复：“基本底薪¥2100元/月。加职位补助¥12900元/月。每月总基本收入¥15000元”。被申请人对该证据真实性予以确认，但辩称申请人入职时间为2021年5月6日，试用期间每月工资为12000元，由于其未能达到单位要求，故并无通过试用期。被申请人提供的《录用通知书》载明试用期限为3个月，试用底薪12000元/月。经查，申请人2021年5月工资亦系按照12000元的标准发放。申请人当庭表示对2021年5月工资没有异议，但因2021年6月已转正，故应按照转正后的工资标准发放工资。另查，双方签订的《劳动合同》约定无试用期，落款日期为2021年6月1日。再

查，被申请人提供的《离职结算审批表》中“离职证明”载明：“本人离职手续已经办理完毕，从此解除与公司的劳动服务关系，与公司无任何劳资纠纷，本人不会再向公司提出任何权利要求”，该内容为加粗字体，与该证据其他内容的字体存在差别。申请人确认该证据的真实性，但反驳称其申请的劳动仲裁系针对劳动报酬，其在该审批表签字时对当中内容不理解。本委认为，其一，根据庭审查明的事实可知，被申请人在招录申请人时明确告知试用期限及相应工资标准，申请人在入职当月亦系按照双方约定的12000元计发工资。庭审中，申请人表示认可2021年5月工资。由此表明，申请人对2021年5月的工资标准不持异议，由该态度亦可佐证其对2021年5月处于双方约定的试用期间予以认可。申请人当庭虽主张双方签订的劳动合同未约定试用期，自2021年6月起即已转正，但从劳动合同约定的条款可知，劳动合同的起始日期为2021年5月17日，当中并无约定试用期，故申请人以劳动合同签订日期作为转正日期，并无合同依据，属对劳动合同条款的单方人为解释。既然劳动合同无约定试用期，则不存在自2021年6月起转正一说，因此，在劳动合同未明确约定工资标准的情况下，劳动合同不能成为证明申请人在职期间工资标准之有效依据。其二，申、被双方签订的劳动合同因未约定试用期，故双方关于试用期之约定因缺乏合法有效的载体而不成立，但试用期不成立不等于双方约定的试用期间工资标准同样无效。由于双方约定的试用期间工

资标准并无违反法律强制性规定，故根据意思自治原则，双方应受彼此达成的工资合意所约束，即在申请人入职后3个月内每月工资标准应为12000元。其三，申请人提供的微信聊天记录虽显示被申请人向其表示每月收入为15000元，但该对话的背景系被申请人向其发送有关提成、年终花红和激励奖赏后，对申请人的询问所作的答复，即根据前后文的整体理解，申请人关于底薪数额的询问实则系针对被申请人以上所述内容；但该证据不能充分证明系对申请人2021年6月后工资数额的另行约定或承诺。如若仅以该微信聊天记录中的对话即主张2021年6月工资存在变更，存在断章取义、以偏概全之嫌。其四，申请人签字确认的《离职结算审批表》明确载明在离职后与被申请人无任何劳资纠纷，不再向单位提出任何要求。申请人虽主张其本案请求仅系针对劳动报酬，且在签字时对当中内容不理解，但根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条之规定，因劳动报酬发生的争议属于劳动争议，故申请人本案所主张的仲裁请求属于法定的劳动争议范畴。因此，《离职结算审批表》中所述的“劳资纠纷”理应包含劳动报酬纠纷。另，根据申请人所述可知，其工作岗位为市场总监，每月领取的劳动报酬亦高于广州市在岗职工的每月平均工资水平，不论系岗位级别，抑或系工资数额，均处于较高位置。上述《离职结算审批表》中所载明的内容不存在咬文嚼字、晦涩难懂的情形，申请人对当中内容的理解理应不存在障碍，否则与其所担任的职

位应具备的理解能力及领取的劳动报酬应具备的基本职业素质明显不相匹配。如若申请人确实存在对上述审批表内容不理解，则应对当中内容进行询问和了解，以确保在完全知悉和理解的情况下签字确认，但其未提供任何证据证明已行使该权利。加之上述内容为加粗字体，与该证据其他内容的字体存在差别。由此表明被申请人已采用引起申请人注意的字体的特别标识，尽到采取合理方式提醒告知的义务；申请人并未提供证据证明其要求被申请人按要求对上述格式条款予以说明，而被申请人拒不配合的情形。因此，申请人签字行为应视为对当中内容的知悉和接受。其五，申请人作为具备完全民事行为能力的当事人，其对自身从事的包括签字在内的民事行为后果理应具有普通人的注意义务和预见能力。签字行为并非儿戏，每个具有认知和控制能力的当事人均需对自身行为负责到底。如若申请人对《离职结算审批表》的内容不认可、不理解或不接受，则应行使拒绝签字的权利，或向相关部门进行咨询后再行作出是否签字的决定，而非如其于本案中所表现的在签字后另行对证明内容及效力予以否认的行径。因此，申请人在事先对上述内容签字确认，事后再向被申请人主张权利，该行为违反意思自治原则，且有违诚实信用原则，本委对此行为予以否定评价。综上，本委认为申请人本案仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲裁员 靳泽民

二〇二一年九月三十日

书记员 李政辉