

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〔2022〕1553 号

申请人：曹嘉洛，男，汉族，1998 年 2 月 3 日出生，住址：江西省九江市。

被申请人：广州水基因环境科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2519 号大院 21 号 201 室。

法定代表人：刘茂通，该单位董事。

委托代理人：胡笑笑，女，广东胜伦律师事务所律师。

委托代理人：邓楚伊，女，广东胜伦律师事务所律师。

申请人曹嘉洛与被申请人广州水基因环境科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人曹嘉洛和被申请人的委托代理人胡笑笑、邓楚伊到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 3 月 29 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 3 月 1 日工资 5579.42 元；二、被申请人支付申请人经济补偿

金 2500 元。

被申请人辩称：一、因申请人存在请假情况，其工资数额应按实际出勤情况计算。由于受疫情原因影响，我单位经营困难，目前无法及时足额支付申请人 2022 年 1 月和 2022 年 2 月工资。我单位未支付其工资差额为 5490.61 元，并非其所主张的金额。二、申请人系因个人发展原因离职，且我单位并不存在拖欠工资的恶意，故无需支付经济补偿金。三、申请人在离职时已签订《离职承诺函》，确认其与我单位再无任何纠纷，故其无权再向我单位提出相应主张。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申、被双方确认以下事实：申请人于 2021 年 12 月 2 日入职被申请人处任人力资源助理，入职后试用期为三个月，每月工资为 5000 元，试用期转正后月工资调整为 6200 元，个人应缴纳社会保险费为 506.78 元/月，其 2022 年 3 月无参加社会保险，最后工作至 2022 年 3 月 1 日，被申请人已支付其 2022 年 1 月工资 3402.74 元。庭审中，被申请人主张申请人 2022 年 1 月和 2022 年 2 月分别请休事假 3 小时和 7 小时。申请人确认于 2022 年 2 月请休事假 7 小时的事实，但对被申请人所述 2022 年 1 月请假事宜不清楚。另查，被申请人提供《离职承诺书》拟证明申请人已承诺双方再无其他任何纠纷，该证据落款日期为 2022 年 2 月 24 日。本委认为，被申请人提

供的《离职承诺书》虽载明双方再无其他任何纠纷，但依庭审查明的事实可知，被申请人确实存在尚未足额支付申请人在职期间工资之情形，也即，双方劳动关系存续期间的权利义务并无切实处理终结，当中约定的内容与事实不符。另，劳动报酬系劳动关系中的核心且根本的要素，亦系劳动者向用人单位让渡劳动力使用权的直接目的，更系劳动者及其家庭生存的 necessary 物质基础，加之劳动法律法规亦存在最低工资标准的规定，由此可佐证劳动报酬之于劳动者的重要性及必要性。因此，在查明的事实可证明被申请人尚未足额支付申请人劳动报酬的情况下，仅凭该《离职承诺书》的内容不足以免除被申请人仍应向申请人支付拖欠的工资之法定义务。同时，申请人签署该《离职承诺书》的日期为劳动关系存续期间，双方此时劳动关系并未结束，故此证据所载明的内容难以当然成为双方对劳动关系存续期间权利义务的终局性处理意见和方案。因此，本委认为上述证据不能排除申请人依法享有获取劳动报酬权利，以及被申请人依法应履行劳动报酬支付义务的有效依据。鉴于被申请人未提供证据证明申请人2022年1月请休事假的事实，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委对其该项主张不予采纳。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2022年1月1日至2022年3月1日期间工资9015.18元（5000元×2个月+5000元÷21.75天×1天-506.78元×2

个月-5000 元 $\div$ 21.75 天 $\div$ 8 小时 $\times$ 7 小时)。基于被申请人已向申请人支付 2022 年 1 月工资 3402.74 元，故其仍应支付申请人上述期间工资差额 5612.44 元（9015.18 元-3402.74 元）。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。

二、关于补偿金问题。申请人主张其因被申请人未按时支付工资而提出解除劳动关系，但出于和平离职的目的，遂在《离职申请书》中填写离职原因为“个人发展原因”。本委认为，劳动关系解除权具有形成权性质，该权利以当事人向对方当事人作出明确意思表示为生效要件。基于此，劳动关系中的任何一方主体，在向对方作出解除劳动关系意思表示时，其所行使的解除权即因告知的解除事由已实际送达对方而发生法律效力。是故，本案双方当事人劳动关系的解除原因，理应以申请人向被申请人明确送达的解除事由为准。由于申请人未能提供任何证据证明其系在违背自身真实意思表示的情况下填写《离职申请书》中的离职原因，故不能认定当中所载明的离职原因与事实不符，进而无法证实其当庭主张的解除事由符合客观事实。同时，结合申请人通过申请劳动仲裁方式以维护自身权利的行为可知，其具备维权法律意识及维权行为能力，不存在因主观不知法而导致客观被动为之的可能性。因此，即便如申请人所述，其所填写离职原因与其内心所想不一致，此亦仅可证明系其经利益权衡后所作之最终决定，系意思自治之体现，属对自

身权利所作之处分，并无不可。然对于申请人此欲通过事后主张以图否定事先所为之行径，本委认为此有违诚信原则，遂对此不予认可。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

裁决结果

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争议调解仲裁法》第六条之规定，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2022年1月1日至2022年3月1日期间工资差额5579.42元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 郑泽民

二〇二二年五月十六日

书 记 员 梁 燃

书 记 员 宋 静