

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〕1543号

申请人：兰媛，女，壮族，1983年8月10日出生，住址：广东省深圳市南山区。

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。

申请人兰媛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。申请人兰媛和被申请人的委托代理人胡笑笑、邓楚伊到庭参加诉讼。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28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月至2022年2月工资32633.22元；二、被申请人支付申请人未及时支付工资经

济补偿金 10000 元。

被申请人辩称：一、本案争议的发生并非源于单位恶意拖欠工资，更非单位故意不出具离职证明，而系双方因工作交接问题存在冲突。申请人在职期间保管整个综合事务部资料，此属核心资料，我单位高度重视资料保管问题。基于此，申请人应当知悉工作交接的重要性。申请人在试用期间提出辞职，我单位同意按照其要求的日期解除劳动关系，但希望其在离职前办理完毕工作交接手续。但直至本案争议发生，申请人仅完成 20%左右工作资料交接，于我单位而言，若不完成剩余工作资料交接，无法保证资料完整齐备。为督促申请人尽快完成交接手续，保障公司权益，我单位才延迟支付申请人工资。二、申请人 2022 年 1 月和 2022 年 2 月工资分别为 14162.80 元和 15178.42 元，我单位已支付其 9362.80 元，因疫情原因存在经营困难，故暂未及时支付其工资 19978.42 元。只要申请人配合办理工作交接，我单位将立即支付申请人工资。三、申请人因个人发展原因提出离职，双方劳动关系于 2022 年 2 月 28 日解除，我单位不存在拖欠工资的恶意，无需支付经济补偿金。四、办理工作交接系离职员工法定义务，更系职业道德要求，申请人作为人力资源总监兼综合办主任，保管单位核心资料，有必要办理交接手续。我单位多次督促申请人办理工作交接，但申请人消极处理，导致双方存在不必要误会。四、申请人已签订《离职承诺函》，确认与我单位再无任何其他纠纷，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。申请人主张其于2021年11月22日入职被申请人处任人力资源总监兼综合办主任，入职后试用期为三个月，每月工资为16000元；试用期于2022年2月22日期满后，月工资调整为20000元，但月工资的15%作为年终绩效在入职满一年后发放，故试用期转正后每月实际发放17700元，最后工作至2022年2月28日。申请人另主张被申请人与其约定在试用期满后，一次性补发试用期间工资差额共12000元。申请人对此提供《人资异动表》复印件予以证明。经查，该证据“薪资说明”栏载明“转正后补发试用期扣减的差额12000”，其中“董事长”“经理”处载有相关人员签名字样。被申请人对申请人主张的入职时间、工作岗位和最后工作日予以确认，但对该证据不予认可，主张证据中总经理的签名无法核实，而董事长记不清该签名系否其本人所签署，其辩称双方并无约定补发工资差额。庭审中，被申请人主张申请人个人应缴纳社会保险费为506.78元/月，2022年1月和2022年2月应缴纳的个人所得税分别为315.15元和314.8元，其已支付申请人2022年1月工资9362.8元。申请人确认收到上述款项，并对社会保险费及2022年1月个人所得税金额予以认可，但主张2022年1月工资应为14162.8元，且对2022年2月个人所得税不予确

认。另查，被申请人主张申请人 2022 年 1 月请休事假 7 小时；申请人对此表示不清楚。再查，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。本委认为，其一，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。其二，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必要物质基础，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，故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。其三，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。其四，申请人提供的《人资异动表》虽为复印件，但该证据载有相关人员的签名字样，在证据内容上并非为申请人单一的确认；同时，该证据载有的签名字样显示为被申请人的总经理与

董事长，作为案件的当事人，被申请人理应在收悉相关证据后，向证据所指向的对象核实签名的真实性以辨证据之真伪，而不能在证据载有相关人员签名字样的情况下，未经核实签名真实性则仅以“记不清”为由而径行否定该证据之效力。因此，本委认为被申请人并无充分履行自身应尽之提供反证义务，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，故本委对该证据予以采纳。其五，申请人虽对被申请人主张的2022年2月个人所得税数额不予认可，但其作为缴纳个人所得税的主体，具有查询及核实具体数额的资格和权利，并不存在举证困难之客观情形。因此，如若申请人对被申请人该项主张不予确认，应提供证据加以反驳，否则应承担举证不能的不利后果。鉴于双方对2022年1月工资数额予以确认，故本委对此予以尊重并照准。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2022年1月至2022年2月工资39630.88元（14162.8元+16000元÷21.75天×15天+17700元÷21.75天×4天+12000元-506.78元×1个月-314.8元）。基于被申请人已向申请人支付2022年1月工资9362.8元，故其仍应支付申请人上述期间工资差额30268.08元（39630.88元-9362.8元）。

二、关于补偿金问题。申请人主张其于2022年2月22日向被申请人提出按时发放工资的优化建议，但被申请人并未正面回应，其当时以被申请人未按时支付工资为由提出解除劳动

关系；嗣后，被申请人与其谈话，希望双方可好聚好散，其考虑后续工作问题，遂同意被申请人的建议，重新填写了离职申请书，但作为交换条件，被申请人允诺在次月发薪日结算工资，然最终再次违约。被申请人对此不予确认，主张申请人系因个人原因提出离职申请。经查，申请人提供的《离职申请书》中填写离职原因为“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当庭主张的解除事由，故仅凭其单方陈述不足以证明案件事实，本委对此不予采信；加之申请人未举证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月至2022年2月工资差额30268.08元；

二、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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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