

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〔2023〕1490 号

申请人：刘伟有，男，汉族，1991 年 8 月 2 日出生，住址：江西省赣州市会昌县。

被申请人：广东生科生命健康科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2-4 号 3 层自编之二。

法定代表人：付承彬。

委托代理人：欧阳少盈，女，该单位员工。

委托代理人：黄磊，女，该单位员工。

申请人刘伟有与被申请人广东生科生命健康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。申请人刘伟有和被申请人的委托代理人欧阳少盈、黄磊到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 2 月 10 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 11 月 1 日至 11 月 30 日剩余工资 8700 元、2022 年 12 月 1 日至 12 月 31 日剩余工

资 8700 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 31 日工资 11000 元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同赔偿金 66000 元。

被申请人辩称：一、我单位受疫情影响，出现停工停产，经营困难，有与员工协商调薪，并在全员工作群内发出通知，员工并未提出异议。二、我单位在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 27 日全员放假，并在全员工作群内发布通知，与员工协商调薪及发布通知，员工未提出异议，我单位已向申请人支付 2023 年 1 月工资。三、我单位已支付申请人工资，申请人提出解除劳动合同，我单位无需支付经济补偿。四、我单位对申请人提供的除关于恶意拖欠工资外的其他证据暂无异议。我单位已支付申请人 2022 年 11 月和 2022 年 12 月工资。五、申请人未提前三十日以书面形式通知解除劳动合同，在提出离职当日停止工作，造成我单位一定经济损失，我单位将核算损失情况，保留诉讼权利。

本委查明事实及认定情况

关于本案仲裁请求问题。申请人主张其于 2020 年 5 月 21 日入职被申请人处任平面设计师，试用期为 2 个月，每月工资为 10000 元，试用期转正后月工资为 11000 元至 12000 元，但其在在职期间一直按每月约 11000 元的标准发放工资；申请人另主张被申请人自 2022 年 11 月 1 日起调整其月工资数额，其当

时未对被申请人发出的调薪通知提出异议，其后因被申请人未及时支付工资提出离职。经查，申请人提供的 11 月薪资发放特别说明和 12 月工资发放政策说明，均载明因受疫情影响，公司业务下滑、现金流紧张，每月发放基本工资 2300 元，若持续在公司工作，在盈利的情况下将作为激励奖金补发。被申请人对此主张，由于受疫情影响，其在员工群中发布上述调薪通知，此调整并非针对个人。本委认为，依查明的事实可知，被申请人在工作群中发出调整工资的有关通知，当中明确载明调整月薪的理由及调薪后的工资标准，申请人对此明确知悉，但其在收悉相关通知后，并无对被申请人的降薪通知提出异议。劳动报酬系劳动关系的核心要素，系涉及劳动者根本利益以及用人单位用工成本的关键因素，故在被申请人作出该幅度较大的调薪决定时，申请人作为利益主体，若认为该决定侵犯其切身利益而不予接受，理应进行明确的拒绝，或作出保留意见甚至不同意见的意思表示，以此表达其对降薪决定的真实态度，而非如本案查明的事实般沉默。法律赋予当事人维护自身利益的权利，但当事人若因怠于行使权利而导致事实不清的结果，则应自行承担由此带来的不利后果。本案中，申请人在知悉被申请人降薪决定时，并无及时提出异议，而系正常工作及按月领取劳动报酬超过一个月。法律所规定的协商一致，并不以当事人明示约定为必要，在符合大众所理解和接受范围的行为模式和逻辑惯例的情况下，亦符合协商一致的范畴。因此，申请人未

提异议且按月领取劳动报酬和提供劳动的行为，可推定系对被申请人降薪决定的主观接受态度，否则，将给用人单位后续管理及经营权利的行使造成过大的不确定性和风险成本；同时将给用工市场中其他劳动者造成不良示范效应，导致劳动者以故意沉默方式增加用人单位违法成本从而进行钓鱼式维权的结果，此明显缺乏合理性，亦有违法律所追求的公平价值。同时，被申请人在发出的通知中亦明确告知在持续工作且盈利的情况下，将以激励奖金方式补发工资，由此表明，被申请人作出的调整工资的决定并非长久且固定，对于暂时减少的工资在恢复盈利的情况下也将给予补发，即调薪决定属于在疫情情况下的权宜之策、一时之法，系为盘活整体经营、确保可持续发展，维持整体经营效能以确保全体员工就业权利不受根本性伤害的临时措施，并无切实剥夺劳动者根本利益的主观故意。综上，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十三条之规定，本委认为双方已就降薪协商一致，申请人事后再行主张工资差额及要求解除劳动关系经济补偿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》第六条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十三条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年四月十四日

书 记 员 石扬