

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〕3818 号

申请人：高方明，男，汉族，1979 年 6 月 21 日出生，住址：湖南省祁东县。

委托代理人：唐青青，女，申请人配偶。

被申请人：广州市智星投资管理有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南 1627-1629 号广州新华南鞋业百货城三区 12 幢 401 房。

法定代表人：冯嘉明，该单位执行董事。

委托代理人：邓惠平，女，广东君信经纶君厚律师事务所律师。

委托代理人：王铭，男，广东君信经纶君厚律师事务所律师。

申请人高方明与被申请人广州市智星投资管理有限公司关于经济补偿的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人高方明及其委托代理人唐青青和被申请人的委托代理人邓惠平到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 7 月 18 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解除劳动合同经济补偿 61693.27 元。

被申请人辩称：一、我单位从未胁迫申请人辞职，申请人系自愿辞职。我单位明确规定停车费应使用公司收款码进行收取，严禁私下向客户收取停车费。2023 年 6 月 7 日，与我单位系竞争关系的隔壁停车场指责我单位收取其客户停车费，经查看监控视频，可看到该客户当时正驶入我单位停车场车位，在申请人与其交流后，客户驶出我单位停车位，转而驶到隔壁停车场停放。申请人承认收取客户 20 元停车费，并解释代隔壁停车场收取，已将其中 10 元返还隔壁停车场管理员。我单位遂对申请人进行严肃批评教育。2023 年 6 月 9 日，申请人以准备去新的地方工作为由提出辞职。申请人提供的证据均系在辞职之后其及其妻子与我单位相关人员的沟通记录，均系各人争执之词，不能证明我单位存在胁迫行为。我单位对申请人进行批评教育，属于用人单位正当权利，如申请人不服我单位处理决定，可通过法律途径维护自身合法权益，其将我单位正当管理行为理解为胁迫，系对法律的误解。我单位管理部长与申请人进行谈话，仅系阐明利弊，并无损害申请人合法权益的任何话语。面对劝退，申请人可选择接受，也可选择不接受而坦然面对公司处理并依法维权，而申请人可能自知理亏，最终选择辞职以

保全自己名声和免却后续各种调查的麻烦，此系申请人权衡利弊之后作出的个人选择行为，申请人在作出选择后又反悔并索要赔偿金，显然违反诚实信用原则，不符合法律规定。在接到申请人自称被主管威胁辞职、打压欺负的投诉之后，我单位立即将情况通知工会，请求工会对事件进行调查。工会反馈的调查结果，并未发现有申请人所述的行为。因此，申请人主张赔偿金无法律依据。二、申请人对我单位进行各种无理指责，损害我单位声誉，我单位依法保留追究其侵权责任的法律权利。申请人指责我单位长期对其实施打压欺负导致其患有精神障碍，属无事实根据指责，严重损害我单位声誉，我单位保留追究法律责任的权利。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于2018年3月10日入职被申请人处任物业管理员，2023年6月8日，被申请人以其在前日私自收取停车费为由而要求其辞职，并以报警及后续就业存在污点作为威胁，其因性格软弱且担心留下污点而不敢反抗，遂书写了辞职申请书。被申请人确认申请人主张的入职时间和工作岗位，但辩称2023年6月7日有车主欲将车停放在单位经营的停车场，而申请人在与车主沟通后，车主则将车停放在旁边其他公司的停车场，申请人因此而获取费用；被申请人另主张单位在发现申请人私自收取停车费后，曾对申请人进行劝退，但并无对其作出

胁迫等威胁行为。经查，被申请人提供的《辞职申请书》载明“因为我最近准备去新的地方从事其他的工作，所以我以后不能继续为贵公司效劳”。申请人表示其并非自愿书写上述辞职申请书，并提供录音光盘和微信聊天记录拟证明被申请人无故解除与其劳动关系，以及逼迫其书写辞职申请。申请人提供的微信聊天记录和录音均发生于2023年6月8日之后。本委认为，本案争议焦点在于申请人系否在被申请人的逼迫下非自愿书写辞职申请。根据庭审查明的证据及结合双方当事人举证责任，本委分析如下：首先，根据民事证据举证责任分配规则，申请人作为主张权利的当事人，对自身主张的事实应承担首要的举证证明责任。本案中，申请人提供录音及微信聊天记录拟证明被申请人存在逼迫其离职的事实，但上述证据形成的时间均晚于申请人提交辞职申请书的日期，也即，申请人系在书写且提交辞职申请书后，方通过微信与被申请人相关人员进行离职事由的沟通以及形成录音该视听资料证据。申请人书写及提交辞职申请在前，形成以上证据在后，现其已事后证据拟证明事前行为的原因，此证据形式和效力存在逻辑缺陷及效力瑕疵。案件事实应以事实发生的当下所形成的证据作为证明依据，以事后证据无法当然具备证明已然发生的事实经过的充分证明力。其次，申请人未能提供其他充分证据证明其在书写辞职申请书时，存在被欺诈、胁迫等违背真实意思表示的情形，故其所主张的被逼迫书写辞职申请的事实缺乏有效证据加以证实，因此，

无法证明《辞职申请书》的内容非其本人真实主观意愿之反映。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对此应承担举证不能的不利后果。再次，申请人虽以其性格原因解释书写辞职申请书的行为，但任何具备行为能力的当事人，均应对自身行为所产生的法律后果承担责任。法律不强人所难，但若性格原因可成为否定已实施且发生法律效力行为的理由，将导致社会行为的肆意及社会秩序的混乱。法律条文为可被认知和理解的具体内容，而性格则属于多变且复杂的抽象表现，以后者否定或对抗前者，明显不具有合理性及缺乏妥当，极易导致不良的示范效应，为法律的实施带来阻碍。故申请人该项主张缺乏合理基础，本委难以采纳。最后，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。如若申请人对书写的内容不认可、不理解或不接受，则应行使拒绝书写的权利，或向相关部门进行咨询后再行作出是否书写的决定，而非如其于本案中所表现的在书写并提交后另行对书写的内容及效力予以否认的行为。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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年九月七日

书 记 员 曾显婷