

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〕3526 号

申请人：张远和，男，汉族，1984 年 9 月 6 日出生，住址：黑龙江省庆安县。

被申请人：广州市盈旭建筑劳务有限公司，住所：广州市海珠区敦和路 116 号 704 房自编 705 房。

法定代表人：徐锦文。

委托代理人：谭敏超，男，该单位员工。

申请人张远和与被申请人广州市盈旭建筑劳务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。申请人张远和和被申请人的委托代理人谭敏超到庭参加庭审。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 7 月 4 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 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 3 月 30 日扣除的工资 9000 元。

被申请人辩称：申请人于 2022 年 9 月日提出加薪申请，申

请人在 2022 年 9 月至 2023 年 1 月期间利用职务之便将月工资 8500 元提升至 10000 元。我单位人事管理部门充分了解申请人工资构成情况，其在 2022 年 3 月和 4 月分别对工资进行调整，我单位研究决定，不同意其 2022 年 9 月 6 日私自调薪，并以邮箱形式告知项目及其本人。我单位在发现申请人私自调整工资后，责令其将月工资调整至 8500 元，并对 2022 年 9 月至 2023 年 1 月工资重新核算。申请人清楚我单位不同意其调整工资。

本委查明事实及认定情况

申、被双方确认以下事实：申请人于 2021 年 10 月 23 日入职被申请人处任劳务员，入职后每月工资为 6500 元，自 2022 年 3 月起每月工资为 7500 元，2022 年 6 月起月工资调整为 8500 元。申请人主张从 2022 年 9 月 1 日开始工资调整为 10000 元，但被申请人在 2023 年 1 月开始每月仅向其支付 8500 元，且回扣此前额外调整的工资，故其要求被申请人向其支付在职期间工资差额共 9000 元。被申请人确认申请人 2022 年 9 月至 2022 年 12 月每月发放工资 10000 元，且从 2023 年 1 月开始确实按 8500 元/月的标准支付工资，以及扣除此前未经管理部门同意而调整的工资部分。经查，申请人提供的《薪酬调整申请表》显示项目负责人载明同意申请人工资调整为 10000 元，但管理部意见为空白。被申请人对该证据真实性确认，但提供《薪酬调整表》拟证明管理部不同意申请人的调薪申请。被申请人另

提供微信聊天记录和工资表拟证明未同意申请人调薪申请，并表示在 2022 年 9 月已向申请人告知不同意其调薪申请。申请人对此不予认可，反驳称其并无收到被申请人通知不同意调薪的决定。本案中，被申请人表示调薪流程需由员工提交调薪申请表，再经总公司管理部门同意后，由财务人员发放工资。本委认为，本案争议焦点在于申请人自 2022 年 9 月起调薪行为系否有效。根据查明的事实和证据，本委分析如下：其一，劳动关系存续期间，劳动者劳动报酬的确定及调整依据、金额和流程等事项，系由用人单位根据自身生产经营状况，以及在与劳动者协商的基础上加以确定，此既系用人单位经营自主权之体现，亦系依法享有制定内部薪酬制度权利之表现。因此，被申请人对员工调薪流程及调薪生效标准应负举证证明责任。本案中，被申请人虽提供《薪酬调整表》拟证明申请人调薪申请未得到管理部门的同意，但其并无提供证据证明调薪最终的生效要件标准，且结合庭审查明的事实可知，被申请人在管理部门未签字同意的情况下，向申请人支付每月 10000 元的工资。据此，不足以证明管理部门未在《薪酬调整表》中签字则代表调薪不成立的事实。其二，申请人作为被申请人内部员工，其系通过让渡劳动力使用权以获取劳动对价，即其系以出卖劳动力作为换取劳动报酬的当事人，其仅享有决定及控制自身劳动力供给对象的权利，并无确定及发放自身工资数额的资格。被申请人作为对内行使管理权的主体，具有核发劳动者每月劳动报酬的

职权。是故，被申请人在《薪酬调整表》中未有管理部门签字的情况下，依然按月向申请人发放每月工资 10000 元，该客观行为可反映系对申请人调薪决定的主观认可，否则有违主客观相统一原则。由此亦可佐证，《薪酬调整表》虽未载有管理部门的同意审批，但并不影响被申请人对申请人调薪决定的确认。

其三，被申请人当庭虽主张已在 2022 年 9 月向申请人发出不同意调薪的通知，但依前所述，被申请人事后按月向申请人支付工资的行为，足以证明事前对申请人月工资调整的同意。如若被申请人在不同意申请人调薪申请的前提下，嗣后依然按照调薪后的标准向申请人支付工资，此行为与意识不相符的表现，无法作为否定申请人调薪申请的有效依据。再者，不论被申请人内部关于调薪确认流程或薪资核发过程系否存在沟通不当或管理漏洞，此属于用人单位内部行为瑕疵范畴，而申请人作为劳动者，其不存在需对用人单位自身制度或管理行为上的缺陷承担过错责任的义务。主体责任应与义务相当。申请人在劳动关系存续期间，仅对履职过程中存在的过错责任承担相应义务，而对属于用人单位管理及经营责任的问题，并不具有当然的责任承担义务。劳动者在提出调薪申请后，按月获取调薪后的工资，故而据此认为被申请人已批准其调薪后的工资，实属正常且合理，并未超出普通大众可接受的范围。如若在调薪申请经相关部门批准后，且此后亦按批准后的标准发放工资的情况下，认可用人单位事后以管理部门不同意为由否定此前已发放的工

资行为，此将明显加重劳动者对用人单位同意及确认薪资待遇的判断预期义务，更过分扩大用人单位通过事后肆意更改决定的方式而掩盖自身管理行为不足的自由和权利，具有令他人代己受过之嫌，明显有违公平合理原则。综上，本委对被申请人本案主张的抗辩事由不予采纳。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 10 月 1 日至 2023 年 3 月 30 日期间工资差额 9000 元。

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：

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 10 月 1 日至 2023 年 3 月 30 日期间工资差额 9000 元。

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

二〇二三年八月二十二日

书 记 员 曾显婷