

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〕4352 号

申请人：齐乾宏，男，汉族，1996年1月30日出生。

被申请人：广州每日美茶生物科技有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道168号1801室（部位：自编02）。

法定代表人：林笑山。

委托代理人：莫锐卿，女，北京市炜衡（广州）律师事务所律师。

委托代理人：张善良，男，该单位员工。

申请人齐乾宏与被申请人广州每日美茶生物科技有限公司关于赔偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人齐乾宏和被申请人的委托代理人莫锐卿、张善良到庭参加庭审。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8月23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未及时足额支付工资报酬被迫解除劳动合同经济补偿37500元。

被申请人辩称：一、我单位不同意申请人的全部仲裁请求。二、申请人主张我单位支付经济补偿金毫无事实依据及法律依据。理由如下：（一）申请人清楚知悉并同意我单位延迟发放工资。我单位因连续几个月运营业绩远低于月度销售目标，导致资金周转困难，陷入经营困局，不得不延迟发放工资。且根据双方签订的《劳动合同》第四条第（五）款约定“乙方认可，甲方可根据企业的经营状况对工资的发放时间作一定的调整，但甲方需提前告知乙方”，我单位于2023年7月14日提前告知申请人延迟发放工资的消息，申请人收到该消息后从未提出任何异议，即申请人同意我单位延迟发放工资。同时申请人作为运营，在2023年从未完成其自行制定的每月销售目标，造成我单位每月均处于亏损状态，导致运营困难，难以维持，所以才无法按时支付工资。我单位在2023年7月以前每月均是按时发放工资，我单位延迟发放工资并不是主观恶意，而是申请人从未完成销售目标导致我单位亏损这一客观事实导致的，我单位无法按时支付2023年6月的工资责任在于申请人。（二）根据《广州市劳动人事争议仲裁院与广州市中级人民法院关于审理劳动人事争议案件若干问题的研讨会纪要》第5点第二款规定“如果用人单位在劳动者申请仲裁前补发了未及时支付给劳动者的劳动报酬，即已经纠正其上述违法行为，劳动者再以用人单位曾经违法为由主张解除劳动合同并要求支付解除劳动合同经济补偿金的，不予支持。”申请人提离职后，我单位已于2023年

8月18日一次性与申请人结清了全部工资。而申请人申请仲裁的时间为2023年8月23日，即我单位纠正延迟发放工资的行为早于申请人申请仲裁，因此申请人再以我单位延迟发放工资为由要求解除劳动合同并支付经济补偿金的主张，不应当得到支持。综上，我单位认为申请人的仲裁请求毫无事实及法律依据。因此，请求贵委驳回申请人的全部仲裁请求。

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5月24日入职被申请人处，任运营经理，2022年8月起每周工作5天，次月15日发放上月工资，最后工作日至2023年8月17日，被申请人已于2023年8月18日一次性付清2023年6月至2023年8月工资。申请人主张其每月工资11000元，2022年1月起调整为15000元，因被申请人未按时支付2023年6月工资被迫解除劳动合同，并于2023年8月17日将被迫解除劳动合同通知电子版微信发送至被申请人法定代表人，纸质版亦放至被申请人法定代表人桌面。被申请人主张申请人工资构成为基本工资2400元+岗位工资8100元+绩效补贴（浮动收入），2023年8月17日已收到申请人提交的被迫解除劳动合同通知。申请人提交解除劳动合同通知书照片及微信聊天记录拟证明其已将被迫解除劳动合同通知书送达被申请人，该通知书载明“广州每日美茶生物科技有限公司：本人齐乾宏因公司不及时足额支付劳动

报酬，拖欠两个半月工资，依据《中华人民共和国劳动合同法》规定，今日解除与公司间劳动关系，特此通知。”落款日期为2023年8月17日。被申请人对该证据真实性不予确认，主张其已于2023年7月14日在微信工作群告知申请人需延迟发放工资，申请人对此并未提出异议。微信群“be u tea ~工作沟通”2023年7月14日聊天记录显示“@所有人 关于延迟发放工资的通知：由于连续几个月的运营业绩远低于月度销售目标，造成公司资金紧张、陷入经营困局。现根据实际情况，不得不延迟发放工资，具体时间另行通知。对此带来的不便请谅解！”申请人对该证据真实性予以认可，但主张其并未回复同意单位延迟发放工资，在职期间其未对该延迟发放工资提出异议，但询问过被申请人何时发放，被申请人称发放时间未定，故其系被迫离职。本委认为，首先，被申请人于2023年7月14日在工作群发出延迟发放工资的通知，该通知已清楚载明延迟发放的原因，且此举并非针对申请人个人，而申请人并未对延迟发放工资提出异议，故无法证明其对此延迟发放工资的决定持否定或不接受态度。另申请人虽主张其有询问被申请人何时发放工资，但在未得到具体发放时间的情形下亦未要求被申请人应于何时发放工资，表明申请人已同意并接受被申请人的延迟发放工资安排。其次，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的是一种法定的特别解除权，系劳动者无条件单方解除劳动合同的权利，但仅限于在用人单位有过错的情况下才允许劳

动者行使特别解除权。被申请人已在申请人离职后支付其 2023 年 6 月至 2023 年 8 月工资，从微信工作群的聊天记录也可反映出，被申请人并非拒绝发放工资，且其已通过微信群公告形式告知员工延迟发放工资的原因，其主观上不存在恶意拖欠或拒不支付工资的故意，该行为具有合理事由，在此情况下，申请人并不具备行使特别解除权的前提条件。综上，申请人的解除理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定，故本委对其要求被申请人支付解除劳动关系的经济补偿的请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条，《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：

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 陈柳岸

二〇二三年十月十七日

书记员 刘秩博