

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2023〕4994-1 号

申请人：李德江，男，壮族，1991 年 5 月 1 日出生，住址：广西横县。

被申请人：家叶鸿图天下（广州）投资顾问有限公司，住所：广州市海珠区鼎新路 8 号 3605 室。

法定代表人：梁陈胜。

委托代理人：莫嘉祥，男，该单位员工。

委托代理人：廖诗琪，女，该单位员工。

申请人李德江与被申请人家叶鸿图天下（广州）投资顾问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。申请人李德江和被申请人的委托代理人莫嘉祥、廖诗琪到庭参加庭审。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 10 月 10 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人即刻开出辞退通知书，并在通知书如实告知辞退原因；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔

偿金 6000 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 9 月 11 日至 2023 年 10 月 31 日工资 10200 元；四、被申请人支付精神损失费 2300 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 9 月 23 日 15 时 40 分至 2023 年 9 月 23 日 19 时 40 分加班工资 316 元。申请人本案共提出 6 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人要求我单位开具辞退通知书，我单位已开具并寄出，我单位已提供快递回单证明上述事实。二、因申请人工作存在严重失误导致我单位经济损失，违反劳动合同相关规定，故双方解除劳动合同。三、我单位与申请人签订合同时已说明每月 15 日发放上月工资，申请人 2023 年 9 月工资已在 2023 年 10 月 16 日发放，2023 年 10 月工资将于 11 月 15 日发放。四、我单位在解除劳动合同当天与申请人进行协商并签署书面文件，而申请人在离职次日盗取原件并涂改，我单位不同意支付精神损失费及赔偿金。五、申请人在没有完成工作的情况下需要回单位继续完成工作，不属于额外的加班，且加班流程并未经审批，考勤表亦未有显示其加班，其已在考勤表上确认签名。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。申、被双方确认申请人于 2023 年 9 月 11 日入职被申请人，任英文客户主任。申请人主张被申请人于 2023 年 10 月 8 日将其违法辞退。被申请人主张双方系基于

协商一致解除劳动合同，并签署《变更劳动合同协议书》及离职申请表，但申请人于2023年10月9日在其单位未上班时自行返还工作地点对上述表格进行涂改。被申请人提供《变更劳动合同协议书》及离职申请表拟证明上述事实，该离职申请表中辞职一项曾被涂改，辞退一项有打勾，离职原因、签名处及对公司的建议的文字均被涂黑。另，《变更劳动合同协议书》中的乙方及乙方及落款处载有申请人名字及签名，上述内容均被涂黑。申请人解释称其在2023年10月8日签署了《变更劳动合同协议书》和离职申请表，其在离职申请表中所填写的离职原因为“本人截图出错，沟通水平不足”并在落款处签名，但其本人不知道是否因服用药物的原因导致情绪、逻辑上存在问题，理解不清，故其才在上述文件中签名及写上上述离职原因，因此，该离职原因并非其自身的真实意思表示，其于2023年10月9日在被申请人代理人廖诗琪的抽屉中自行拿出并涂改上述文件。本委认为，首先，解除权系形成权，即一方当事人将其自身解除劳动关系的意思表示送达至对方当事人后，该权利已生效且不可撤销。在本案中，申请人于2023年10月8日以“本人截图出错，沟通水平不足”作为双方劳动合同的解除理由，且申请人并未提供有效证据证明其在签署上述文件时处于意识不清或存在受胁迫、乘人之危的情形，故无法证明离职申请表中载有的离职原因存在违背其真实意思表示之情形。因此，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。虽申请人在事后对该离职事由进行涂改，但此无法改变其曾以此离职原因作为双方解除劳动合同的事由，据此，本委认为申请人系个人自身原因解除双方劳动合同，此与其当庭主张被辞退之事实不符，故双方解除劳动关系的理由应当以申请人自行填写的解除事由为准。因此，申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人已足额支付其 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日期间的工资，但未支付其 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 8 日期间的工资。被申请人辩称因双方约定每月 15 日发放上月工资，故其单位于 2023 年 11 月 15 日发放申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 8 日期间工资 701 元。申请人确认双方约定发放工资的时间及 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 8 日的工资数额。本委认为，首先，因被申请人已支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日期间的工资，其单位已履行支付申请人 2023 年 9 月劳动报酬的法定义务，申请人再次要求被申请人支付该期间工资，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。其次，因申、被双方均确认申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 8 日期间工资数额，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 8 日工资 701 元。

三、关于出具解除劳动关系通知书问题。申请人主张未向

其开具与事实相符的解除劳动关系通知书。被申请人辩称其单位已向申请人开具解除劳动关系通知书，且申请人已收到该通知书。申请人确认其收到该通知书，但认为解除劳动合同通知书并不能反映客观事实，故其要求被申请人需重新开具。本委认为，如前所述，本委已认定双方劳动合同解除系基于申请人个人原因解除而生效，故申请人要求被申请人开具解除劳动关系通知书，缺乏事实依据。其次，开具解除劳动关系通知书属于被申请人作为用人单位的自主行为，现并未有强制性法律法规要求用人单位向劳动者开具解除劳动关系通知书，故申请人要求被申请人开具解除劳动关系通知书，于法无据，本委不予支持。

四、关于精神损失费问题。申请人主张被申请人将其辞退，导致造成其存在一定的经济成本损失，亦造成其存在一定的精神压力。本委认为，申请人主张该项仲裁请求不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议范畴，故对此不予调处。

五、关于加班工资问题。申请人主张其于2023年9月23日被安排加班，故被申请人需支付其休息日加班工资。被申请人否认其单位曾安排申请人2023年9月23日加班，且申请人该加班申请并未得到审批通过，考勤表中亦未载有该时间段考勤记录，故其单位不确认曾安排申请人于2023年9月23日加班之事实。被申请人提供经申请人确认的2023年9月考勤表显

示申请人于 2023 年 9 月 23 日处于休息状态，并未有工作考勤记录，确认签名项载有申请人签名。另，申请人提供的加班申请显示其提交 2023 年 9 月 23 日加班 4 小时，但流程处于审批中。本委认为，依查明事实可知，被申请人对加班具有前置性的流程要求和规定，而申请人的加班申请并未被审批，且经申请人确认的考勤表中亦未载有相应的加班记录，如申请人存在被安排加班之事实，其在签名确认考勤表时应提出异议。因申请人未能直接提供证据证明其被安排加班或其曾向被申请人提出过加班申请并获得批准，故无法排除其所主张的加班情形存在因自身原因而自行工作的可能性。因此，申请人要求被申请人支付 2023 年 9 月 23 日休息日加班工资之请求，无事实及法律依据，本委不予以支持。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2023〕4994-2 号仲裁裁决书。

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》第二条、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 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 8 日工资 701 元；

二、驳回申请人关于出具解除劳动关系通知书，支付赔偿金、精神损失费及加班工资的仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年十二月一日

书 记 员 方正贤