

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〔2024〕18号

申请人：梁郁志，男，汉族，1981年12月26日出生，住址：广东省阳春市。

被申请人：广州因陀罗软件有限公司，住所：广州市海珠区新港东路70号之六自编016号。

法定代表人：廖宇，男，该单位CEO。

委托代理人：刘梦瑶，女，该单位员工。

申请人梁郁志与被申请人广州因陀罗软件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。申请人梁郁志和被申请人的委托代理人刘梦瑶到庭参加诉讼。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10月20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2023年3月1日至2023年6月21日工资158181.81元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿40000元；三、被申请人支付申请人2022年

11月1日至2023年6月21日2.5天年假工资4545.45元。

被申请人辩称：一、我单位对申请人请求2023年3月1日至2023年6月21日期间工资数额有异议，申请人所主张的工资应当扣除应缴的社会保险费、公积金、个税等，详见我单位提交证据工资明细。二、我单位不同意申请人仲裁请求2及仲裁请求3。申请人与我单位经协商一致后于2023年6月21日解除劳动关系，双方签署的《协商解除劳动合同协议书》第三条明确载明“甲方向乙方支付的全部款项，包括但不限于解除劳动合同经济补偿金、乙方在职期间的加班费、未休带薪年休假工资、调休假工资、社会保险、住房公积金及其他全部福利等，共计人民币36072.00元（大写金额：叁万陆仟零柒拾贰元整）。上述款项为税前数额，相关税费（包括但不限于个人所得税）由乙方承担，甲方将按照国家相关法律法规代扣代缴”，第八条载明“本协议是解决双方之间劳动争议的所有安排和约定，双方结束基于劳动关系产生的权利义务关系，再无任何其他债权债务纠纷或其他待解决的任何争议”，第十条载明“乙方确认对上述协议内容的确定不存在重大误解和显失公平的情形”等内容，因此，申请人请求2和请求3主张的解除劳动合同经济补偿和年假工资的金额严重缺乏事实与法律依据，也违背了诚信原则，请仲裁委予以驳回。三、我单位目前因资金链断裂遭遇了严重经营困难：1)经与全体员工协商一致后，我单位2023年3-5月工资需延期发放（现均未发放）。2)经与全体员工协

商一致后，我单位 2023 年 9 月至 10 月工资仍需延期发放。3) 截至 2023 年 11 月，我单位公司名下全部银行账户均已被广州市海珠区人民法院冻结。综上，我单位短期内确无支付能力，仍在积极筹备资金解决目前困境。我单位仅能承诺申请人薪资最晚可于 2024 年 12 月 31 日前一次性支付完毕。

本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿问题。经查，申请人于 2022 年 11 月 1 日入职被申请人，岗位是发行技术经理，实行大小周工作制，每天工作 6.5 小时，试用期月工资标准为 32000 元，试用期三个月，2023 年 2 月起月工资标准调整为 40000 元，于 2023 年 6 月 21 日申、被双方协商解除劳动合同。申请人主张被申请人未支付其解除劳动合同的经济补偿 40000 元。申请人提交《录用通知书》《协商解除劳动合同协议书》《劳动合同》等证据拟证明其主张。其中《录用通知书》载有被申请人要求申请人 2022 年 11 月 1 日入职，入职岗位为发行技术经理，试用期目标薪资为 32000 元/月，转正后目标薪资为 40000 元/月等内容。其中《协商解除劳动合同协议书》载明申、被双方协商一致于 2023 年 6 月 21 日解除劳动关系，被申请人向申请人支付共 36072 元，该款项包括但不限于解除劳动合同经济补偿金、加班费、未休带薪年假工资、调休假工资、社会保险、住房公积金及其他全部福利等，落款处有被申请人字样的盖章及申请人字样的签

名及捺印。其中《劳动合同》载明合同期限为2022年11月1日至2025年10月31日，试用期为2022年11月1日至2023年1月31日，工作岗位为发行技术经理，工作地点为广州市，试用期月工资标准为基本工资22400元，岗位津贴9600元，转正后月工资为基本工资22400元，岗位津贴17600元，落款处有被申请人字样的盖章及申请人字样的签名及捺印，落款日期为2022年11月1日。被申请人对《录用通知书》《协商解除劳动合同协议书》《劳动合同》的真实性均予以确认。被申请人主张申请人请求的解除劳动合同经济补偿数额过高，应以双方签署的《协商解除劳动合同协议书》所载数额为准，但其单位因经营困难短期内无力支付。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。申请人未提交证据证明其在签署《协商解除劳动合同协议书》时被申请人存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，故申请人无法证实其在违背自身真实意愿的情况下而签署该协议，故参照《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）》法释[2020]26号第三十五条的规定，本委认定双方签署的《协商解除劳动合同协议书》为有效协议。其次，由于《协商解除劳动合同协议书》属于双方当事人协商一致达成合意的载体，如若双方未协商一致或者双方对该协议书当中的内容存有异议，理应不存在在该协议书中签名的可能性和必要性。且申请人作为完全民事行为能力人，其对自身准

备实施的包括签署上述协议在内的民事行为，理应具有一般人的注意义务和预见能力，如若其认为该协议内容不真实或实际上未经双方协商一致，又或者其并不认可该协议中的内容，其有权不予签署；而申请人最终在该协议中签名的行为，表明其对该协议中所载之内容持认可态度，同时也是其对自身权利进行自由处分之体现，申请人应当对自身签署该协议之行为承担相应的法律后果。如若对双方协商一致在先，单方反悔在后的行为予以支持，则明显有违普遍大众对经协商一致后应当依法履约的认知常理，当事人单方反悔之行为亦有违诚实信用原则。双方签署的《协商解除劳动合同协议书》所约定的内容系双方的真实意思表示，属于双方为解决劳动关系存续期间相关权利义务争议而达成的终局性协议，理应予以尊重。最后，申请人虽主张被申请人应支付其解除劳动合同的经济补偿 40000 元，但其提交的《协商解除劳动合同协议书》明确载明解除劳动合同经济补偿等项目的数额为 36072 元，而被申请人确认其单位未支付申请人该款项，故被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 36072 元。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人未发放其 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 6 月 21 日工资 158181.81 元，该数额未扣除社会保险费和住房公积金个人应缴费用及个人所得税。被申请人确认其单位未发放申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 6 月 21 日期间工资，但主张申请人 2023 年 3 月至 2023 年 6 月工资

分别为 31586 元、31586 元、31586 元、24125.99 元。被申请人提交工资单、企业微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中工资单显示：2023 年 3 月计薪工资 40000 元，应发工资 38900 元，个人社保代缴 1020 元，个人公积金代缴 3840 元，本期应缴个税 2454 元，实发工资 31586 元；2023 年 4 月计薪工资 40000 元，应发工资 38900 元，个人社保代缴 1020 元，个人公积金代缴 3840 元，本期应缴个税 2454 元，实发工资 31586 元；2023 年 5 月计薪工资 40000 元，应发工资 38900 元，个人社保代缴 1020 元，个人公积金代缴 3840 元，本期应缴个税 2454 元，实发工资 31586 元；2023 年 6 月计薪工资 28333.33 元，应发工资 38900 元，个人社保代缴 1020 元，个人公积金代缴 3840 元，本期应缴个税-1752.66 元，实发工资 24125.99 元。其中企业微信群聊天记录载明被申请人工作人员在群内发送因资金周转困难，9 月、10 月工资延迟发放等内容。申请人对工资单的真实性予以确认，确认该工资单所载的各项内容，但对企业微信群聊天记录的真实性无法确认，辩称其于 2023 年 6 月就已离职。本委认为，被申请人虽主张其单位经营困难，无力支付申请人工资，但该理由并非被申请人可不支付申请人工资的法定事由，故本委对其该主张不予采纳。又，被申请人确认其单位未发放申请人 2023 年 3 月至 6 月工资分别为 31586 元、31586 元、31586 元、24125.99 元工资，并提交了工资单予以证明，而申请人对该工资单所载内容予以确认，故根据《中华人民共和国劳动法》

第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年3月1日至2023年6月21日期间工资118883.99元（31586元+31586元+31586元+24125.99元）。

三、关于年休假工资问题。申请人主张被申请人应支付其2022年11月1日至2023年6月21日年休假工资。申请人提交企业微信聊天记录、《协商解除劳动合同协议书》等证据拟证明其主张。其中申请人与刘梦瑶的企业微信聊天记录载明申请人向对方询问年假天数，申请人与吴某某的企业微信聊天记录载明申请人还有2.5天年假。其中《协商解除劳动合同协议书》载明申、被双方就申请人离职事宜签署协议。被申请人对申请人与刘梦瑶的企业微信聊天记录、《协商解除劳动合同协议书》的真实性予以确认，对申请人与吴某某的企业微信聊天记录的真实性不予确认，辩称申请人离职前有2.5天未休年假，但双方已签署的《协商解除劳动合同协议书》载明其单位支付的款项已包含有未休年休假工资部分。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务。申请人虽主张被申请人应支付其2022年11月1日至2023年6月21日年休假工资，其提交的企业微信聊天记录虽载明有其在职期间还剩余2.5天未休年休假，但由前述本委已认定有效的《协商解除劳动合同协议书》可知，双方签署的该协议书明确载明双方为解决劳动关系存续期间相关权利义务争议而达成终局性协议，被申请人向申请人支付36072

元款项包含未休带薪年假、调休假及其他全部福利等内容，除《协商解除劳动合同协议书》上所载明被申请人需要支付的款项外，双方已不存在其他任何劳动争议，因此，申请人要求被申请人支付其2022年11月1日至2023年6月21日年休假工资的请求，缺乏依据，本委不予支持。

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，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）》法释[2020]26号第三十五条之规定，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3月1日至2023年6月21日期间工资118883.99元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的经济补偿36072元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 宋 静

二〇二三年十二月十五日

书 记 员 李政辉