

# 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〕180号

申请人：邓国枢，男，汉族，2001年8月4日出生，住址：河北省邯郸市邯山区。

被申请人：广州乐雅文化传媒有限公司，住所：广州市海珠区南洲路1331号226房自编A222-3室。

法定代表人：王敬才，该单位总经理。

委托代理人：马可，男，广东天诺律师事务所律师。

委托代理人：宋妹元，女，该单位员工。

申请人邓国枢与被申请人广州乐雅文化传媒有限公司关于工资、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邓国枢和被申请人的委托代理人马可到庭参加庭审。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30日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人于2023年10月24日解除劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年10月1日至2023年10月22日未发放的工资9322.58元；三、被申请人支付申

请人2023年7月29日至2023年8月11日未发放的工资3838.71元；四、被申请人支付申请人2023年9月29日的法定节假日加班工资850元；五、被申请人支付申请人被迫离职的经济补偿9212.66元；六、被申请人依法为申请人出具离职证明。

被申请人辩称：不同意申请人的全部仲裁请求。理由如下：一、申请人于2023年2月12日入职，同日签订《劳动合同》和《放弃购买社保承诺书》，申请人担任中控一职，负责网络直播间的操作工作，基本工资2300元，每月16号发放上月工资，月休4天，每日工作不超过8小时，我单位另行根据实际工作时长和直播间业绩给予加班费和补贴。2023年10月23日，申请人在没有任何通知或异议的情况下，向我单位发送《被迫解除劳动合同通知书》，我单位对此不予认可并要求申请人返岗或交接工作，申请人予以拒绝。我单位在2023年10月27日以申请人无故连续旷工为由发函，解除双方的劳动合同，我单位在本案中不负任何过错，且申请人无故旷工，导致我单位人员不足，直播间流量下降，对我单位造成了严重损失。二、申请人解除劳动合同的通知不符合法律规定或者合同约定，解除劳动合同的权利属于形成权，形成权的行使必须符合法律规定或合同约定，《劳动合同法》第三十八条赋予劳动者解约的权利，是基于用人单位过错在先而并非劳动者只要发函解约即发生解除劳动合同关系的效力。申请人解除劳动合同的主张不能成立。依据双方签订的劳动合同第五章第四条约定，如申请人对劳动报酬

有异议，申请人应当自劳动报酬发放之日起三日内向我单位书面提出，否则视为申请人确认我单位已完全结清劳动报酬，显然双方对于劳动报酬的处理具有约定，申请人收到工资条三日内没有提出异议的行为看作申请人已确认当月劳动报酬没有异议。从证据也可显示，申请人收到工资条和考勤记录，并没有提出异议。申请人在本案主张存有异议的劳动报酬分别为解除劳动合同当月的2023年10月和解除前的2023年7月至9月，2023年10月工资依据约定，工资发放时间为2023年11月16日，故申请人无权以10月工资异议为由解除劳动合同；2023年7月至9月的工资和工资条，申请人已收悉并无提出异议，其已经以默示作出意思表示对工资表明无异议。我单位认为申请人未对工资在先提出异议的情况下，不应适用劳动合同法第三十八条的规定进行解除劳动合同。关于未缴纳社会保险费的真实情况为，我单位按申请人的要求未予缴纳，申请人自愿签订了《放弃购买社保承诺书》，主动向我单位表明放弃购买社保，不缴纳个人部分费用，以及另行要求我单位支付1000元补贴，我单位在申请人放弃购买社保换取补贴的情况下，没有任何获利、申请人在发出解除通知之前，没有要求我单位为其缴纳社保，没有对此提出任何异议，且我单位收到申请人的解除通知后也同意为申请人缴纳和补缴，多次询问申请人是否要补缴并要求申请人退回社保补贴，申请人一直未给予回复，我单位认为申请人的解除理由并不成立，不发生解除劳动合同的效力。

综上，申请人解除劳动合同的理由不成立，我单位无需支付经济补偿。申请人在发函后无正当理由拒绝返岗，且经多次催促也没有正面回复，我单位依据劳动合同第七章第六条约定发函与申请人解除劳动合同，双方的劳动关系应于2023年10月27日解除，我单位已于当天向申请人出具了离职证明，离职证明中客观陈述双方解约的理由，并未对申请人的工作进行任何贬损，并无法律规定用人单位不得在离职证明载明解除劳动合同的理由。二、我单位已于2023年11月1日足额发放申请人2023年10月1日至2023年10月22日的工资5579.58元。我单位同意向申请人支付工资，但双方对于工资数额有争议，且申请人并未决定当月是否购买社保，之后申请人向街道投诉，我单位于2023年11月1日前往了解情况，由于双方对于固定加班工资具有争议，街道工作人员同意我单位先按照双方微信对账确认的5579.58元发放申请人的工资，并建议申请人申请仲裁。我单位已于2023年9月18日发放申请人2023年7月29日至2023年8月11日的工资，申请人对此已在微信确认无误。我单位未拖欠申请人2023年9月29日的法定节假日加班工资，我单位已于2023年10月18日将该加班费计算至固定加班费中。综上，申请人的请求无事实和法律依据，且其无故旷工的情况对我单位经营造成极大的影响，我单位在本案中无过错，申请人全部仲裁请求均应驳回。

## 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系解除问题。经查，双方当事人确认如下事实：申请人于2023年2月12日入职被申请人，担任中控一职，申请人的最后工作日为2023年10月22日；申请人于2023年10月23日向被申请人发出《被迫解除劳动合同通知书》，以未及时足额支付劳动报酬、未依法缴纳社会保险费为由解除劳动合同，被申请人于2023年10月24日签收；被申请人于2023年10月27日向申请人发出《劳动合同解除通知书》，以申请人无故缺勤或未办理请假手续为由与申请人解除劳动合同。本委认为，劳动合同解除权属于形成，以一方当事人作出的意思表示到达对方为生效要件。本案，被申请人于2023年10月24日收到申请人发出的解除通知书，即被申请人于当天收到申请人要求解除劳动合同的意思表示，申请人行使的劳动合同解除权于当天生效，申请人与被申请人的劳动合同于2023年10月24日解除，故被申请人此后再发出解除通知不再发生效力。综上，本委确认申请人与被申请人于2023年10月24日解除劳动合同。

二、关于2023年7月29日至2023年8月11日的工资问题。申请人主张被申请人以行业淡季为由要求其在2023年7月26日至8月11日在家休息，但被申请人未有支付其该期间的工资。被申请人则主张其单位已足额支付申请人的工资，其单位每月均有发送工资条及考勤记录与其核实工资发放情况，申

请人均没有提出异议。被申请人举证了聊天记录，该记录显示被申请人的人员于2023年8月14日、9月14日向申请人发送了2023年7月、8月的工资条及考勤记录，申请人对于7月的工资条及考勤记录回复了“ok”，对于2023年8月的工资条及考勤记录则未有回复，申请人在2023年9月17日向被申请人的人员询要过在职期间的打卡记录。申请人对前述证据的真实性予以确认，并称其有对工资数额口头提出异议，对于2023年7月的工资因为只有3天，数额不大，其当时有提出异议，但被申请人回复不会发放，其觉得金额较小，所以回复了“ok”，而8月份有11天工资未发放，其未有回复，但不代表其接受被申请人的工资数额。另查，被申请人与申请人作为甲方、乙方签订的劳动合同第五章第四条约定有“如对劳动报酬有异议，乙方应当自劳动报酬发放之日起三日内向甲方书面提出，否则视为乙方确认甲方已完全结清劳动报酬（包括但不限于基本工资、岗位工资、加班工资、补贴、提成、奖金等）”的内容。本委认为，申请人每月均收到被申请人提供的工资条及考勤记录，表明申请人每月均可知悉其工资构成及工资数额，如若申请人对工资计算不予认可，其应当及时提出异议或向相关部门进行咨询或申诉，而非其在本案所表现的先对此作出代表无异议的回复，其后又就此主张存在工资差额，每个具有认知和控制能力的当事人均需对自身行为负责到底。因此，申请人先对被申请人计算的2023年7月工资数额无异议，事后再向被申请人主

张差额，该行为违反意思自治原则，且有违诚实信用原则，本委对此行为不予支持。关于2023年8月工资，申请人对于当月的工资条及考勤记录虽然没有作出直接回复，但根据双方签订的劳动合同约定，申请人在收到工资三日内未向被申请人书面提出异议的，视为其确认被申请人发放的工资数额，现申请人未有证据证明其曾就该月工资向被申请人提出过异议，由此可以推定申请人已接受被申请人发放的2023年8月的工资。综上，本委对于申请人要求被申请人支付其2023年7月29日至2023年8月11日工资的请求不予支持。

三、关于2023年10月1日至10月22日的工资问题。经查，申请人在2023年10月出勤18天，被申请人已支付申请人2023年10月的工资5579.58元。申请人主张被申请人未足额支付2023年10月的工资。被申请人则主张已发放的2023年10月工资数额系经双方确认后予以发放的，该数额不包含社保补贴。申请人与被申请人均提供了微信聊天记录，双方对于对方提供的聊天记录的真实性予以确认，这些聊天记录反映申请人与被申请人在2023年10月27日至2023年10月31日期间就2023年10月的工资计发进行沟通，双方于2023年10月31日达成共识，确认先不予发放2023年10月的“社保补贴”，被申请人向申请人发送2023年10月的工资条让申请人确认，该工资条载明的实发工资数额为5579.58元，申请人对此回复“对”。本委认为，由查明可知，申请人与被申请人就2023年

10月的工资计发进行了多日的沟通，最终双方对于除社保补贴外的其他项目达成一致意见，被申请人已依约定予以核发，表明双方对于除社保补贴外的其他项目不存在争议，故2023年10月的工资是否足额发放的争议点在于社保补贴。本委已于穗海劳人仲案字〔2024〕620号仲裁裁决书中认定社保补贴属于申请人的工资构成部分，被申请人应将社保补贴列入申请人的工资计算基数中，是故，被申请人应根据申请人的出勤情况核算申请人的社保补贴。综上，被申请人应支付申请人2023年10月1日至2023年10月22日的工资差额709.68元（ $1000 \text{元} \div 31 \text{天} \times 22 \text{天}$ ）。

四、关于2023年9月29日法定节假日加班工资问题。申请人主张其在2023年9月29日存在法定节假日加班，但被申请人未支付其加班工资。被申请人则主张其单位已支付申请人加班工资。被申请人举证了微信聊天记录、2023年9月的工资条及考勤表。其中微信聊天记录显示被申请人的人员向申请人发送9月的工资条及考勤表让申请人进行核实，双方就2023年9月、10月的周休等内容进行了沟通；2023年9月的考勤表显示申请人在该月加班2天；2023年9月的工资条显示申请人该月加班费为566.6元。申请人对上述证据的真实性予以确认，并称其收到工资条及考勤表后没有回应，其当时作出的回话系对于周休1天还是月休4天的争议回应，考勤记录中载明的2天加班系指1天休息日加班及2023年9月29日的加班。本委

认为，申请人收到 2023 年 9 月的工资表及考勤表，当中已清楚载明申请人的加班时间及加班费，由查明亦可知，申请人当时并没有对加班时间及加班工资有提出异议，由此可推定申请人已接受被申请人计发的加班工资，否则明显有违普通大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。综上，本委对申请人要求被申请人支付其 2023 年 9 月 29 日法定节假日加班工资的请求不予支持。

五、关于经济补偿问题。申请人主张其以被申请人未及时足额发放工资、未缴纳社会保险费为由向被申请人提出解除劳动合同，其中未足额支付工资系指 2023 年 7 月至 8 月的工资，被申请人应支付其解除劳动合同的经济补偿。被申请人则主张其单位不存在未足额支付工资的情形，申请人自愿签订《员工自愿放弃购买社保承诺书》，主动放弃参加社会保险，其解除劳动合同前没有要求其单位为其缴纳社会保险费，也没有提出异议。被申请人举证经申请人确认真实性的《员工自愿放弃购买社保承诺书》载明有申请人因个人经济原因向被申请人申请无需为其缴纳社会保险费，申请人自愿放弃购买社保，被申请人无需在申请人的工资中抵扣社保个人应缴部分，同时被申请人每月给予申请人 1000 元补贴，该补贴不作为劳动合同薪酬的一部分等内容。本委认为，申请人提出解除劳动合同的理由为二项，一为未及时足额支付 2023 年 7 月至 8 月的工资，二为未缴纳社会保险费。关于未足额支付 2023 年 7 月至 8 月的工资，本

委已在上文论述中认定被申请人不存在未足额支付申请人 2023 年 7 月至 8 月工资的情形，故申请人该项解除理由不成立。关于未缴纳社会保险费，申请人签署了《员工自愿放弃购买社保承诺书》，而被申请人确实没有为申请人缴纳社会保险费，由此可以表明双方亦已就不缴纳社会保险费达成合意。根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条之规定，缴纳社会保险费系用人单位与劳动者应尽之法定义务，具有行政强制性，不得依当事人双方协商或单方承诺而放弃缴纳义务的履行，故申请人在职期间向被申请人表明不缴纳社会保险费，双方达成不缴纳社会保险费合意的做法明显违反法律规定，应属无效。但由于本案现有证据并未能证明申请人放弃缴纳社会保险费系在违背自身真实意思表示的情况下作出的决定，故其作为完全民事行为能力人，对自身作出的行为所产生的法律后果，理应具有一般人的注意义务和预见能力，虽然放弃缴纳社会保险费的承诺无效，但并不影响申请人承担从事该无效行为的责任。根据意思自治原则，申请人对自身行为所产生的法律后果应承担相应的责任。因此，申请人事先明确放弃缴纳社会保险费，事后再以被申请人未缴纳社会保险费为由而主张解除劳动关系经济补偿，即便被申请人未为其缴纳社会保险费的行为有违法律规定，申请人该行为亦缺乏值得推崇及认可的道德价值，明显有违诚实信用原则。其二，如前所述，社会保险费的缴纳属于劳资双方共同应尽之法定义务，申请人在放弃自身应尽义务的情况下，

虽不产生被申请人可无需履行自身法定缴纳责任之后果，然因社会保险费的缴纳具有双重主体的责任要求，若将未缴纳社会保险费的责任完全归咎于被申请人，并由被申请人承担因此解除劳动关系所产生的经济补偿之法律责任，该行为属于规避自身责任，明显减轻或无视申请人自身存在的过错责任，系将自身过错转嫁于被申请人的情形，即其并无意识到且承认自身行为存在的过错及违法性，而系无视及免除自身存在的问题，加重被申请人应尽之法定义务，此行为不应得到认同且支持。任何人均不能从自己的过错中受益。根据义务与责任相对应原则，既然申请人对缴纳社会保险费具有法定义务，故其对自己放弃缴纳社会保险费的行为则应承担过错责任，其现要求被申请人完全承担因此造成的责任，明显有违公平原则。其三，虽然申请人放弃缴纳社会保险费的行为与法相悖，但并不影响其再次行使要求被申请人为其履行缴纳社会保险费义务的权利。鉴于被申请人系根据申请人的承诺而怠于履行应尽的社会保险费缴纳义务，故申请人理应给予被申请人在一定的合理期限内纠正自身先前未及时参加社会保险的过错行为，只有在被申请人未在该合理期限内及时有效履行自身义务的情况下，申请人再因此提出解除劳动关系方具备合理性。此亦系对申请人放弃参加社会保险行为的制约，系对双方均存在过错行为的平衡。然本案中，未有证据证明申请人在其离职前曾向被申请人提出过要求补缴社会保险费，即申请人未给予被申请人合理期限予以补

救此前的违法行为，此时申请人径行向被申请人提出解除劳动合同的行为有违合理原则，因此，申请人关于未依法缴纳社会保险费的解除理由不能成立。综上，本委对申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿的请求不予支持。

六、关于出具离职证明问题。经查，被申请人向申请人出具《离职证明》，该证明的内容为“现证明邓国枢（身份证号码……）于2023年02月12日至2023年10月27日系本公司员工，担任中控一职。目前邓国枢因连续无故旷工和所谓的被迫解约等情况，双方劳动合同及劳动关系已解除”。申请人主张被申请人出具的《离职证明》存在与事实不符的内容，应重新出具。被申请人则主张其单位已在《离职证明》客观陈述了双方解除劳动合同的事由，无需再出具离职证明。本委认为，双方所称之离职证明实质为《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定的解除劳动合同的证明，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条已明确规定了解除劳动合同的证明应当写明的内容，虽然当中并没有禁止用人单位载述其他如离职原因等内容，但用人单位载述的其他事项或内容应当切合实际。本案被申请人虽然为申请人出具了《离职证明》，但当中载明的部分内容例如劳动关系存续时间、连续旷工等内容与本案查明事实不符，因此，被申请人应当重新为申请人出具解除劳动合同的证明。综上，被申请人应当根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动

合同的证明。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2023年10月24日解除劳动合同；

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2023年10月1日至2023年10月22日的工资差额709.68元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动合同的证明；

四、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 梁炜珊

二〇二四年一月二十二日

书 记 员 王嘉南