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〕2586号

申请人：黄戈，女，汉族，1985年12月27日出生，住址：广州市番禺区。

委托代理人：李铭莹，女，广东仲衡（南沙）律师事务所律师。

委托代理人：陈锶颖，女，广东仲衡（南沙）律师事务所律师。

被申请人：广州中大凯旋电子科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1128号1301室（部位：自编1302）。

法定代表人：巫楚平。

委托代理人：韦思彤，女，广东伯方律师事务所律师。

委托代理人：赵学丰，男，广东伯方律师事务所律师。

申请人黄戈与被申请人广州中大凯旋电子科技有限公司关于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。申请人委托代理人李铭莹和陈锶颖，被申请人的委托代理人韦思彤、赵学丰到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年3月20日向本委申请仲裁，于2024年4月15日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年11月1日至2023年11月30日工资差额467.06元、2024年1月1日至2024年1月31日工资差额803.42元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿266441元；三、被申请人支付申请人2024年2月1日至2024年2月29日工资差额763.22元、2024年3月1日全天及2024年3月4日半天工资1103.45元；四、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、我单位系因连年亏损、营收下降、资金周转困难而被迫实行薪酬缓发的临时性措施，该措施适用于全体员工，并非针对个别员工。我单位并无克扣员工工资的恶意，且缓发部分相较申请人每月工资标准而言金额不大，未达到对申请人生活水平及劳动生存造成严重影响的程度。二、我单位再三恳请申请人返岗，甚至为表达挽留申请人的诚意，在全员实行工资缓发措施的情况下，为申请人破例特批补发2023年12月至2024年1月缓发的工资，但申请人为得到高额经济补偿，歪曲我单位被迫缓发工资之举为无故克扣工资，并以此执意离职。三、申请人在职期间工资已全额发放，不存在拖欠情形。综上，请求驳回申请人仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于2023年11月和2024年1月工资差额问题。申请人主张自2021年2月1日起每月税前工资为16000元,其2023年11月休5.5天病假,被申请人向其表示病假工资以基本工资为基数，该月应发工资为12575元，但被申请人仅向其支付该月应发工资12419.31元；申请人另主张2024年1月应发工资为15226.69元,但被申请人核算该月应发工资为14416.69元,并未足额。被申请人确认申请人月税前工资数额，但辩称申请人2023年11月请休5.5天病假应按照最低工资80%计算，该月应发工资为12419.31元；申请人于2024年1月迟到1次，按照单位规定，迟到1次扣10元，故申请人2024年1月应发工资为15990元。经查，被申请人提供的《工资表》显示申请人2024年1月应发工资为15190元。被申请人主张其在2024年3月补发申请人2024年1月工资800元。申请人确认收到被申请人补发的工资，以及表示2024年1月迟到1至2分钟。本委认为，其一，申请人未能提供证据证明被申请人向其表示病假按基本工资计算，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，故本委对其该项主张不予采信。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条,《广东省工资支付条例》第二十四条之规定，被申请人应支付申请人2023年11月1日至2023年11月30日期间工资12603.22元[16000元÷21.75天×（22天-5.5天）+2300元×

80%÷21.75 天×5.5 天]，故被申请人应支付申请人 2023 年 11 月工资差额 183.91 元（12603.22 元-12419.31 元）。其二，被申请人未举证证明申请人于 2024 年 1 月实际迟到时数，故其对此应承担举证不能的不利后果。鉴于申请人亦未能明确迟到时数，本委故而酌定其 2024 年 1 月迟到 2 分钟。因此，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 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日期间工资 15996.93 元（16000 元-16000 元÷21.75 天÷8 小时÷60 分钟×2 分钟），故被申请人应支付申请人 2024 年 1 月工资差额 6.9 元（15996.93 元-15990 元）。

二、关于 2024 年 2 月和 2024 年 3 月工资问题。申请人当庭撤回该项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤回该项仲裁请求，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人未足额支付 2023 年 12 月和 2024 年 1 月工资，故于 2024 年 3 月 4 日提出解除劳动关系。被申请人不确认申请人主张的离职原因，辩称申请人系无故缺勤，严重违反劳动纪律而于 2024 年 3 月 19 日离职；被申请人确认自 2023 年 12 月起每月缓发全体员工工资标准的 5%，但辩称系因政府客户财政资金不到位，单位经营收入发生困难，故向全体员工发出缓发工资的通知，并表示此仅为临时性措施，将在后续进行补发，而申请人实际上并非

系基于该缓发工资的原因离职，实则系因其对单位不存信心而离职，单位在其离职后亦特批补发之前缓发的工资。经查，申请人提供的降薪通知载明，被申请人在当中表示“将在政府客户的预算下来后，争取尽快将薪酬调整回正常水平”。另查，被申请人提供的2022年和2023年《审计报告之合并利润表》显示其连续两年经营出现亏损。申请人对此不予确认。再查，申请人在收悉被申请人发出的降薪通知后，曾通过邮件表示不同意降薪决定。其中，申请人提供的电子邮件显示其于2024年1月8日表示“本人也理解公司当前经营遭遇困难”；2024年1月31日，申请人在邮件中再次表示“本人理解公司目前面临的困难”。被申请人在2024年1月29日的电子邮件中亦回复“薪资会在适当的时候补发。请你放心，一旦公司的营收恢复，我们将按照正常薪资标准，全额补发你因薪资调整而减少的部分”。本委认为，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条赋予劳动者在用人单位未及时足额支付劳动报酬的情况下可行使解除劳动关系的权利。该法律虽同时规定劳动者因此解除劳动关系可获取经济补偿，但任何法律条文均系通过书面表述的方式而对相关权利义务及责任后果进行规定，而在确定当事人具体法律责任及权利义务时，并不能仅限于对法律条文的文义表述理解，应同时结合立法精神、法律原则及部门法的总体逻辑结构和内容进行综合判断，否则将对法律规定的理解产生偏颇，亦对当事人的合法权利的维护造成不公。具体到本案，其一，

被申请人在申请人提出离职时，确实存在未足额发放申请人2023年12月和2024年1月工资的情形。但在认定被申请人系否应承担未足额发放工资所带来的经济补偿责任时，仍应考量其系否存在不足额支付工资的主观故意或恶意，以及该行为有无客观原因。本案中，被申请人提供的2022年和2023年《审计报告之合并利润表》显示其连续两年经营出现亏损。申请人虽对此不予确认，但其并未提供充分有效证据证明该《审计报告之合并利润表》真实性存疑，且其在发送予被申请人的电子邮件中亦明确表示“理解公司当前经营遭遇困难”“理解公司目前面临的困难”，由此可证实其在职期间确实清楚知悉被申请人在经营上所遭遇的困境，进而可佐证被申请人提供的上述证据具有事实依据。因此，本委采信被申请人关于经营存在困难之主张，故而认为被申请人未足额支付申请人工资的行为系基于客观原因，加之本案并无任何证据显示降薪行为仅针对申请人个人，遂无法证明被申请人具有故意或恶意克扣申请人工资的主观意愿。其二，依查明的证据可知，被申请人在发出降薪通知时，已明确告知“将在政府客户的预算下来后，争取尽快将薪酬调整回正常水平”，且在申请人对降薪决定提出异议后，被申请人亦明确表示工资将会补发。被申请人虽未给予申请人补发工资的确切时间，但根据上述证据可知，其资金流动的自由性及充裕度取决于客户预算的下发，故在客户预算下发日期未确定的情况下，其仅能向申请人承诺将会补发工资，而未能直

接告知补发的日期，此亦具有客观性，难以据此认定被申请人具有推脱敷衍的情形。因此，基于被申请人明确向申请人作出将会补发工资的承诺，本委认为其未足额支付申请人工资的行为不具有克扣或拖欠工资的故意性。其三，被申请人降低申请人月工资的幅度为 5%，该比例及对应金额之于申请人月工资总额相对较低。法律虽赋予劳动者依法维权的权利，但法律追求公平与正义，并不能因倾向维护劳动者权益而丧失法律的基本公平原则，作为劳动关系的相对方，用人单位的切身利益同样系劳动法律所保护的对象。如若无视用人单位未足额发放工资的原因以及未足额发放工资的数额，当用人单位出现未足额支付工资的情形，而不论数额多少、比例高低，一概支持劳动者经济补偿的请求，明显系对劳动法律保护力度及法律公平原则的错误把握和理解，过犹不及的做法势必导致劳动者过分维权而分毫必争，用人单位所应承担的责任也将由点及面而无限扩大，和谐劳动关系必受影响，法律兼顾劳动者及用人单位合法权益的目的及公平合理原则也将丧失殆尽。因此，在未有充分证据证明被申请人的降薪行为对申请人的工作和生活确实造成明显的不利影响的情况下，结合上述被申请人并非主观故意降薪的事实，申请人因此主张离职并要求经济补偿依据并不充分及合理。其四，被申请人作为对内用工及对外经营主体，劳动者的工资支出系其主要的用工成本。在经营出现困难的情况下，被申请人首先从降低用工成本的角度考虑而减少经济支出符合

正常逻辑思维和惯例做法。市场经济的发展离不开企业的发展，而企业的发展则需以生存的延续为必要前提。当企业面临客户款项未支付而导致自身资金周转困难，经营困境时，法律及个人均应允许企业采取自救的方式以换取生存的空间和机会，而不应仅顾及或仅在意自身利益的得失而无视企业当下所面对的困顿和被动局面。特别系在被申请人降低申请人工资的比例和数额均未超出大众可接受的范围的情况下，申请人对此予以拒绝，并要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿明显缺乏事实依据及法律依据。综上，本委对申请人该项仲裁不予支持。

四、关于离职证明问题。本委认为，由于被申请人未提供证据证明已向申请人出具解除劳动关系，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应按照《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向申请人出具解除劳动关系证明。

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，《广东省工资支付条例》第二十四条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起五日内，被申请人一次性支付申

请人2023年11月工资差额183.91元、2024年1月工资差额6.9元；

二、在本裁决生效之日起五日内，被申请人按照《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向申请人出具解除劳动关系证明；

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 郑泽民

二〇二四年五月二十八日

书　记　员 余育霖