

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

穗海劳人仲案非终字〔2024〕2344-2号

申请人：李海文，男，汉族，1997年7月25日出生，住址：湖南省耒阳市。

委托代理人：梁树权，男，广东博敦律师事务所律师。

委托代理人：梁延烁，男，广东博敦律师事务所律师。

被申请人：元昇农业科技（广东）有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1000号1109房。

法定代表人：杨仙云。

委托代理人：徐勇彪，男，广东穗之东律师事务所律师。

申请人李海文与被申请人元昇农业科技（广东）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。申请人的委托代理人梁树权和被申请人的委托代理人徐勇彪到庭参加庭审。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7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9月1日至2024年2

月 19 日期间工资 54602.32 元；二、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 28379.4 元。申请人本案共提出 3 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及终局裁决。

被申请人辩称：我单位与申请人于 2021 年 12 月 1 日签订《劳动合同》，后于 2022 年 12 月 1 日续签《劳动合同》，劳动合同期限均为 1 年，截至 2023 年 11 月 30 日。根据《劳动合同》约定，申请人岗位为品牌经理，工资待遇为基本工资 2300 元+岗位津贴 4000 元+绩效奖金 5700 元。试用期工资为约定工资的 80%。我单位已经足额支付 2023 年 8 月前的工资。2023 年 9 月，申请人应上班 20 天，实际上班 14.5 天，应发工资 8700 元。2023 年 10 月，申请人应上班 19 天，实际上班 16.5 天，应发工资 10421.05 元；2023 年 11 月，申请人应上班 22 天，实际上班 1 天，应发工资 545.45 元；2023 年 12 月，申请人应上班 21 天，实际上班 15 天，应发工资 8571.43 元；2024 年 1 月，申请人应上班 23 天，实际上班 22 天，应发工资 11478.26 元。申请人于 2024 年 2 月 1 日开始未再前往我单位上班。根据我单位《公司考勤管理制度》第六条的规定，旷工期间不享受薪资福利，连续旷工 2 天以上的，或当月累计旷工达 3 天的，视为员工自动解除劳动合同，故双方的劳动合同自 2024 年 2 月 2 日即因申请人自动解除劳动合同而终止。我单位于 2023 年 12 月向申请人支付工资 10963.28 元；我单位于 2024 年 2 月 9 日通过法定代表人微信转账向申请人支付工资 5000 元。综上，申请人

违反合同约定及法律规定“自动离职”，故我单位无需向申请人支付经济补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于2021年12月1日入职，岗位为设计经理，每周工作5天，每天工作8小时，每月工资构成为基本工资2300元+岗位工资4000元+绩效奖金5700元+开拓客户成交奖，被申请人自2023年9月起未再向其发放工资，被申请人仅为其缴纳2023年3月至2023年4月的社会保险费，其最后工作至2024年2月19日，因被申请人拖欠工资，故其于2024年2月20日向被申请人发送《被迫解除劳动合同关系通知函》解除劳动合同。被申请人确认申请人的入职时间、岗位、工作时间、工资构成及社会保险缴费情况，辩称其单位在2023年8月之前已足额发放申请人工资，但不确认其单位于2023年12月20日发放的款项10963.28元属于2023年11月工资数额，该款项属于补发申请人2023年9月及2023年10月的部分工资，且其单位于2024年2月9日通过法定代表人杨仙云微信转账支付申请人工资5000元。被申请人另主张申请人在2023年9月1日至2024年1月31日期间实际上班天数分别为14.5天、16.5天、1天、15天、22天，且申请人自2024年2月1日起未再前往其单位工作，故被申请人无需支付其2024年2月1日至2024年2月19日期间的工资。被申请人提供申

请人的考勤记录拟证明上述事实。申请人确认收到被申请人向其支付的工资 10963.28 元及法定代表人杨仙云向其转账 5000 元，但主张杨仙云向其转账的款项是奖金而非工资，且其不认可被申请人提供的考勤记录，主张该考勤记录存在被编辑及修改的可能性，并主张其在 2024 年 2 月 19 日前均为全勤，故被申请人至今仍拖欠其 2023 年 9 月、2023 年 10 月、2023 年 12 月、2024 年 1 月每月工资均为 11029.88 元、2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 19 日 10482.8 元，2023 年 9 月 1 日至 2024 年 2 月 19 日工资合计 54602.32 元。申请人提供《劳动合同》《广东省社会保险个人参保证明》《中国工商银行借记账户历史明细》《被迫解除劳动关系通知函》、2023 年 9 月 1 日至 2024 年 2 月 19 日工资表及申请人与“杨仙云—杨总（Jony）”微信聊天记录拟证明上述事实，其中微信聊天记录显示申请人与“杨仙云—杨总（Jony）”于 2024 年 1 月 26 日至 2024 年 2 月 14 日期间存在关于工作内容的沟通记录。被申请人主张该些聊天记录并非安排申请人新的工作。本委认为，首先，申请人已提供微信聊天记录证明其在 2024 年 2 月 1 日后存在接受被申请人安排工作的客观事实，虽被申请人对此予以否认，但其单位未能提供证据对此加以反驳，故其单位需承担举证不能的不利后果。加之，被申请人虽提供考勤记录拟证明申请人的在职考勤情况及 2024 年 2 月 1 日起未出勤的情况，但从被申请人主张及提供的考勤情况可知，申请人在 2023 年 11 月仅出勤 1 天及 2024

年2月1日起未再到岗，而被申请人未能提供证据证明其单位在此期间曾作出催促申请人返岗的措施或行为，被申请人作为具有用工管理权的用人单位，其单位放任申请人未到岗且不催促其到岗的行为，超出大众对用人单位对管理员工的正常理解范围。被申请人对此超出大众可接受范围的待证事实需承担首要的举证责任，其单位现未提供有效证据证明其当庭主张，故需承担举证不能的不利后果。因此，本委采纳申请人关于考勤情况及其最后工作日为2024年2月19日之主张。其次，申请人主张法定代表人杨仙云向其转账的金额为奖金，但其未能提供证据证明被申请人曾约定向其支付奖金之事实，故其需对自身主张承担举证不能的不利后果。加之，在被申请人已拖欠长达数月工资未结清且未有证据证明该款项为奖金的情况下，被申请人于2024年2月9日向申请人发放款项属于工资具有较高的可能性，故本委不采纳申请人该主张。再次，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对劳动者工资发放负有举证责任。据此，被申请人应承担对工资数额发放及计算依据等待证事实的初步举证责任。但在本案中，被申请人并未提供任何证据对申请人所主张的工资数额加以反驳。鉴于被申请人并无实际履行自身应尽之举证义务，无法否定申请人所主张的拖欠工资数额之合法正当性，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其单位对此应承担举证不能的不利后果。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十

条之规定，本委对申请人主张的工资数额予以采纳，故被申请人应支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2024 年 2 月 19 日工资 49602.32 元（54602.32 元-5000 元）。

二、关于经济补偿问题。经查，申请人提供的《被迫解除劳动合同关系通知函》载述，因被申请人拖欠工资及未及时为其缴纳社会保险费，其要求与被申请人于 2024 年 2 月 20 日解除劳动合同关系。申请人提供其与被申请人法定代表人杨仙云微信聊天记录及 EMS 快递单拟证明其已将该份通知函送达被申请人。被申请人确认已收到申请人送达的《被迫解除劳动合同关系通知函》，但主张因申请人自 2024 年 2 月 1 日起并未再向其提供劳动，故申请人属于旷工三天而自动离职。另查，申请人主张其离职前月平均工资 11351.75 元。被申请人主张申请人离职前月平均工资为 8509.68 元。申请人提供工资明细表拟证明其在职期间的工资数额，该工资明细显示，申请人 2023 年 2 月至 2023 年 8 月应发工资均为 12000 元，2023 年 2 月实发工资为 11439.44 元、2023 年 3 月实发工资为 11394.43 元、2023 年 4 月实发工资为 11514.88 元、2023 年 5 月实发工资为 11364.44 元、2023 年 6 月实发工资为 11364.43 元、2023 年 7 月实发工资为 11310.43 元、2023 年 8 月实发工资为 11029.88 元。被申请人对 2023 年 8 月及之前的实发工资金额予以确认。本委认为，首先，如前所述，本委已认定申请人最后工作日为 2024 年 2 月 19 日，故被申请人关于申请人属于旷工三天自动离职之主张，

缺乏事实依据及法律依据，本委不予采纳。其次，依查明事实可知，被申请人存在未及时足额支付申请人劳动报酬之情形，且结合申请人提供的《被迫解除劳动关系通知函》可证明申请人当时所提出解除的意思表示与当庭主张一致，故本委采纳申请人之主张。再次，申、被双方对申请人离职前月平均工资数额存有异议，但如前所述，本委已采纳申请人所主张的2023年9月1日至2024年2月19日工资数额，故申请人离职前月平均工资应当按照申请人所主张的2023年9月1日至2024年1月31日工资数额作为计算依据。加之，申、被申双方均未提供证据证明申请人2023年3月至2023年4月个人应缴纳的社会保险费用，而被申请人作为为申请人代扣代缴社会保险费的用人单位，其单位未能提供证据证明缴纳社会保险费个人缴纳部分数额，其单位需承担举证不能的不利后果。且被申请人作为计算申请人工资的主体，其单位需对申请人工资支付情况承担首要的举证责任，现被申请人未能提供证据对申请人主张的应发工资加以反驳，故其单位需承担待证事实举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人关于2023年3月至2023年4月应发工资数额之主张。再者，被申请人作为申请人个人所得税代扣代缴的主体单位，其单位未能提供证据证明申请人每月个人所得税的数额，其单位需承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于实发工资数额之主张。因此，申请人离职前12个月的月平均工资为11299.29元 $[(11439.44\text{元}+12000\text{元})\times 2\text{个月}$

+11364.44元+11364.43元+11310.43元+11029.88元+10963.28元+11029.88元×4个月)÷12个月]。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿28248.23元(11299.29元×2.5个月)。

申请人的另1项仲裁请求因涉及终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案终字〔2024〕2344-1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合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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9月1日至2024年2月19日工资49602.32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关系经济补偿28248.23元。

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。

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年五月二十日

书 记 员 刘轶博