

# 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〔2024〕2347-1号

申请人：王晓炳，男，汉族，1993年3月8日出生，住址：广东省汕头市潮阳区。

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。

申请人王晓炳与被申请人元昇农业科技（广东）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。申请人委托代理人梁树权和被申请人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：被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿7102.6元。

申请人本案共提出 2 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：我单位于 2023 年 3 月 7 日与申请人签订《劳动合同》，劳动合同期限均为 1 年，合同期限截止至 2024 年 3 月 6 日。根据《劳动合同》约定，申请人岗位为电商运营，工资待遇为基本工资 2300 元+岗位工资 2000 元+绩效奖金 3700 元。试用期工资为转正工资的 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 7 天，应发工资 2800 元；2023 年 10 月，申请人应上班 19 天，实际上班 16.5 天，应发工资 6947.37 元；2023 年 11 月，申请人应上班 22 天，实际上班 18 天，应发工资 6545.45 元；2023 年 12 月，申请人应上班 21 天，实际上班 9 天，应发工资 3428.57 元；2024 年 1 月，申请人应上班 23 天，实际上班 12.5 天，应发工资 4347.83 元。自 2024 年 2 月 1 日起，申请人再返回我单位上班。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。双方的《劳动合同》于 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 7439.57 元。综上，申请人违反合同约定及法律规定“自动离职”，我单位无需支付申请人经济补偿。

### 本委查明事实及认定情况

申请人主张其于2023年3月7日入职，任电商运营，每月工资构成为基本工资2300元+岗位工资2000元+绩效奖金3700元+提成，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6月至2023年8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，其于2024年2月20日向被申请人发送《被迫解除劳动关系通知函》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，但主张申请人自2024年2月1日起未再前往其单位工作。申请人主张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月工资，每月工资均为7459.2元，2024年2月1日至2024年2月19日工资6988.5元，2023年9月1日至2024年2月19日工资合计36825.3元。申请人提供《劳动合同》、社会保险个人缴费记录、工资明细表、《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》及2023年9月1日至2024年2月19日工资表及申请人与“杨涵 Jony 元升”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“杨涵 Jony 元升”于2024年1月4日至2024年2月15日期间存在关于工作内容的沟通及请假等微信聊天记录。被申请人主张该些聊天记录并非安排申请人新的工作。经查，申请人提供的《被迫解除劳动关系通知函》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至被申请人。被申请人确认已收到申请人送达的《被迫解除劳动关系通知函》。另查，申请人主张其离职前月平均工资7102.6元。被申请人主张申请人离职前月平均工资为6060.24元。申请人提供工资明细表显示，其2023年6月至2023年12月应发工资均为8000元，2023年4月实发工资7000元，2023年5月实发工资为6940元，2023年6月实发工资为7276.79元，2023年7月至2023年8月实发工资均为7459.2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，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，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至2024年2月19日之主张。其次，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，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，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。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、被双方均未提供证据证明申请人2023年6月至2023年8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申请人个人缴纳社会保险费用，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6月至2023年8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，申请人离职前月平均工资为7521.64元 $[(7000\text{元}+6940\text{元}+8000\text{元}\times 3\text{个月}+7439.57\text{元}+7459.2\text{元}\times 4\text{个月})\div 10\text{个月}]$ 。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7521.64元 $(7521.64\text{元}\times 1\text{个月})$ 。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，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。

申请人的另1项仲裁请求因涉及非终局裁决，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非终字〔2024〕2347-2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：

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7102.6元。

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

二〇二四年五月二十日

书 记 员 刘轶博