

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〔2025〕696号

申请人：吴某某，女，汉族，1996年12月18日出生，住址：广东省深圳市。

被申请人：广州某某服装有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：张某某。

委托代理人：刘某某，女，该单位员工。

申请人吴某某与被申请人广州某某服装有限公司关于工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人吴某某和被申请人的委托代理人刘某某到庭参加庭审。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2024年12月9日向本委申请仲裁，于2025年2月6日向本委申请变更仲裁请求。申请人请求：被申请人支付申请人2024年10月1日至2024年10月25日未发放工资4567.48元。

被申请人辩称：我单位计算的工资金额仅为2000元。双方

签署了合同解除协议，当中约定双方权利义务已两清，故申请人提起仲裁违反了协议约定。且申请人在 2024 年 10 月存在未打卡、旷工，以及未经请假批准而前来提起仲裁，之后进行虚假打卡等行为，根据规章制度的规定应按空勤处理，应视为旷工。

本委查明事实及认定情况

申、被双方确认以下事实：申请人于 2023 年 11 月 14 日入职被申请人处任小程序运营主管，每月工资由薪资 16000 元、通勤补贴 500 元及绩效奖金 4000 元构成，其中绩效工资非固定薪资。申请人主张绩效奖金需根据其本人自评及上级主管评分后综合而定；被申请人则主张绩效奖金需由员工自评后，再根据上级主管的最终评分而确定。庭审中，申请人主张其最后工作至 2024 年 10 月 25 日，该月实际出勤 14.5 天，但被申请人仅向其支付实发工资 7108.66 元，其个人社会保险费为 547.24 元、个人住房公积金为 1920 元。被申请人主张申请人 2024 年 10 月 9 日未有上班打卡记录、2024 年 10 月 18 日旷工 2 小时、2024 年 10 月 24 日下午未上班，根据《考勤管理制度》规定，以上三日应属于空勤，不计发工资及补贴；被申请人另主张双方已签订《劳动合同解除协议书》，申请人承诺不再以任何方式提出任何诉求。被申请人对此提供打卡记录、《考勤管理制度》、签阅表及《劳动合同解除协议书》予以证明。经查，该打卡记

录显示申请人2024年10月9日未有上班打卡记录、2024年10月18日下班时间为12时7分，当天旷工2小时，另显示加班调休4小时；《劳动合同解除协议书》载明的落款日期为2024年10月24日。申请人对该打卡记录不予确认，主张无法确认签阅表所签署阅读的文件即为该《考勤管理制度》，且上述《劳动合同解除协议书》系其离职前所签订，当中条款并无涉及工资问题。庭审中，申请人表示同意扣除2024年10月18日空勤2小时及2024年10月24日下午半天工资，但主张其于2024年10月9日已提供劳动；申请人主张其每天上班时间为上午2小时，下午6小时。本委认为，首先，被申请人虽提供打卡记录拟证明申请人2024年10月9日未上班，但即便依其当庭陈述的内容，申请人亦仅系于当日未有上班打卡记录，并非全日均无打卡考勤。加之空勤或旷工的定义应以劳动者无故未到岗提供实际劳动为基础，有无完整的考勤记录与空勤或旷工的实际定义并不吻合。被申请人提供的《考勤管理制度》虽载有自身关于空勤的定义及相应处置规定，但用人单位在行使制定规章制度权利的同时，应履行确保规章制度符合公平平等以及合理正当的基本原则的义务，其不存在可随意自由不受限制的享有规章制度制定及实施的权利。因此，被申请人在未提供其他证据对申请人当日确无返岗提供劳动的待证事实予以证明的情况下，仅凭申请人2024年10月9日未有上班打卡记录而主张当日空勤，无法对当日存在的下班打卡记录的行为进行合理解

释，更未能对空勤之指称事实加以证实，故本委对其该项主张不予采纳，据此认定申请人2024年10月实际出勤13天4小时，在包括当月3天国庆法定休假日及调休4小时的基础上，申请人2024年10月计薪时长为17天。其次，被申请人因未提供证据对绩效奖金发放的标准予以证明，故未能证实绩效奖金的发放仅以上级主管的评分作为计发依据。因此，鉴于被申请人系作为制定薪酬制度及核发薪资待遇的主体，其在未能切实履行自身应尽举证义务的情况下，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，遂本委对其主张的绩效奖金发放依据不予采纳。本委酌定申请人2024年10月绩效奖金为3126.44元（4000元÷21.75天×17天）。最后，《劳动合同解除协议书》落款日期为2024年10月24日，早于申请人离职日期，且当中未体现协议金额包括离职当月工资。劳动者向用人单位让渡劳动力使用权的根本目的，系为获取劳动报酬以维持生存的基本需求及满足物质与文化发展的要求。劳动关系中用人单位支付劳动报酬的前提和条件，理应与平等民事主体间就合作关系而达成的合作费用存在本质区别，基于劳动报酬与劳动者及其家人生活及发展诉求相关联的特征，以及劳动报酬权较其他债权优先受偿的属性，已决定劳资双方就劳动报酬的约定不存在完全的契约自由及绝对的意思自治权利。因此，在未有证据证明双方签署该《劳动合同解除协议书》时，被申请人已向申请人支付2024年10月

工资，或申请人已明确作出放弃领取该月工资的意思表示的情况下，被申请人不能凭此协议书而免除自身依法足额支付申请人离职当月工资的法定义务。综上，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10月工资13555.75元（ $16000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 17 \text{ 天} + 3126.44 \text{ 元} + 500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 17 \text{ 天} - 547.24 \text{ 元} - 1920 \text{ 元}$ ）。因被申请人已支付申请人2024年10月工资7108.66元，故其仍应向申请人支付该月工资差额6447.09元（ $13555.75 \text{ 元} - 7108.66 \text{ 元}$ ）。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。

裁决结果

本案经调解无效。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2024年10月1日至2024年10月25日工资差额4567.48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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二五年二月十九日

书 记 员 刘轶博