

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〕872号

申请人：邓某，男，汉族，1980年10月18日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：李辉，男，上海市华荣（广州）律师事务所律师。

被申请人：某某酒店服务管理（广州）有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：李某。

委托代理人：胡逸凡，男，北京市天元（广州）律师事务所律师。

申请人邓某与被申请人某某酒店服务管理（广州）有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邓某及其委托代理人李辉和被申请人的委托代理人胡逸凡到庭参加诉讼。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17日向本委申请仲裁。申请人请求：

一、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 60241.9 元；
二、被申请人支付申请人代通知金 20080.6 元；三、被申请人支付申请人怡凯酒店项目 2023 年 12 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日工资 35000 元。

被申请人辩称，一、申请人系以个人原因提出解除劳动关系，经我单位挽留，但申请人未改善工作状态，我单位最终作出同意解除劳动关系的决定；二、申请人主张之工资差额，应承担举证责任，我单位已结清申请人 2023 年工资，其未提出异议，即使其主张的工资差额存在，其也清楚系不符合发放条件的；三、我单位基于申请人离职意思表示，同意申请人的离职请求并发出解除劳动合同通知书，其主张之代通知金不符合相关法律规定；四、申请人梳理的工资明细中的 7000 元项目为报销款，不应作为工资组成部分；五：申请人的做法明显具有获取不当得利之意。综上，请仲裁委公正裁决，驳回申请人仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2023 年 9 月 1 日入职被申请人，任职项目总经理，主要负责被申请人承接的悦林酒店管理项目，2023 年 12 月至 2024 年 6 月期间还兼顾负责被申请人承接的怡凯酒店管理项目；双方于 2024 年 12 月 12 日解除劳动关系，并办理离职交接手续。

一、关于 2023 年 12 月至 2024 年 6 月期间工资差额问题。

申请人主张其税后月工资为 13000 元，被申请人承诺其 2023 年 12 月至 2024 年 6 月兼管怡凯酒店项目期间每月另有工资 12000 元，其中 7000 元已按月支付，尚有每月的 5000 元工资未支付。申请人提供了与被申请人董事长的微信聊天记录等拟证明其主张，其中 2024 年 11 月 20 日的微信聊天记录显示，被申请人董事长确认与申请人商定如果怡凯酒店项目在申请人兼管的 7 个月内利润达到 56 万元，申请人即可享受其所主张的剩余的月工资 5000 元，另表示申请人兼管该项目期间的每月 7000 元工资已支付，因该项目利润未达 56 万元，所以申请人不可享受上述 5000 元的月工资。被申请人对上述微信聊天记录予以确认，并确认申请人税后月工资为 13000 元，但对申请人关于兼管怡凯酒店项目期间的工资主张不予认可，另主张虽然其单位 2023 年 12 月至 2024 年 6 月期间每月另向申请人支付了 7000 元，但该笔款项为报销款，不属于工资项目，且其单位与申请人约定，只有怡凯酒店项目收益达到 56 万元以上，申请人才能享受其主张的每月剩余的 5000 元工资。本委认为，首先，申请人 2023 年 12 月至 2024 年 6 月期间额外兼管被申请人承接的怡凯酒店项目，并实际付出劳动，从而通过该项目获得额外的劳动报酬，符合公平合理、按劳分配的基本原则；其次，被申请人主张其单位 2023 年 12 月至 2024 年 6 月期间每月向申请人支付的 7000 元并非工资而为报销款，该主张显与其单位董事长在微信聊天

记录中的意思表达不一致，亦未提交证据证明双方有约定该7000元款项的性质，应承担举证不能的不利后果；最后，被申请人坚持主张申请人所主张的5000元工资差额系有项目利润达标的附加条件，可知其单位对该5000元工资差额的存在并未否认，但又未能提供证据证明双方曾明确约定过该5000元工资的支付条件，亦应承担举证不能的不利后果。综上，被申请人未能根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，对因工资支付发生的争议承担相应的举证责任，故本委对申请人该项工资主张予以采信。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2023年12月至2024年6月的工资差额35000元（5000元×7个月）。

二、关于赔偿金和代通知金的问题。申请人主张，被申请人向其发送的解除劳动关系通知书中载明的解除理据不足，该行为为违法解除，理应向其支付赔偿金和代通知金。申请人提交了被申请人于2024年12月11日发出的解除劳动关系通知书等证据拟证明其主张，该通知书内容包括被申请人基于申请人在2024年8月14日、11月4日、11月18日及11月27日多次口头表达了离职要求，其单位综合考虑申请人目前的工作表现，批准与申请人解除劳动关系。被申请人对上述通知书予以确认，亦确认其单位系基于申请人事前曾多次主动提出离职等原因，最终核准申请人的离职要求，而作出解除劳动关系的通知，并提交了录音证据、申请人2024年11月30日的回复函、

及2024年12月11日至12月12日与申请人的微信聊天记录等拟证明其单位主张，其中2024年11月4日的录音最后载录申请人表示做到12月底就不做了，2024年11月27日的录音载录被申请人询问申请人“你说11月底结束，那我们就结束这份合同”，申请人表示“这些又没问题”；回复函载明“本人并没有向公司提交相关辞职申请”“……尝试与公司沟通：结清之前广州市某某酒店有限公司所欠工资，到广州某某国际酒店解约交接之日起与公司解除劳动关系”“关于本人是否离职等问题的处理，本人本着真诚解决问题的态度与公司领导沟通解决”；微信聊天记录载明，被申请人向申请人发出解除劳动关系通知书后，申请人表示“我并没有通过口头、书面、微信等任何途径向公司提出离职”。申请人对上述2024年11月4日的录音、回复函及微信聊天记录予以确认，主张2024年11月27日的录音并不完整，无法表达其真实意思，另主张其当时表示做到12月底就不做了的真实意思仅为想休息而非离职，其在2024年11月30日向被申请人的回复函已明确否认离职意愿，在2024年12月12日亦向被申请人明确否认曾提出过离职。本委认为，首先，言语沟通系主观意思表示的一种方式，申请人在2024年11月4日明确表达做到“12月底”就不做了，已直观表达出其提出离职的主观意愿，其对自身行为理应承担相应的法律后果，其虽主张在2024年11月30日的回复函中否认向被申请人提交过离职申请，但该意思表示无法当然推翻其之前已明确“不做

了”的法律后果；其次，申请人上述回复函中亦表达出了与被申请人沟通离职，该意思表示亦可印证其具有离职的主观意愿，且虽然其主张2024年11月27日的录音不完整，且作出该意思表示仅为想休息而非离职，但现有证据并不能证明其该主张或推翻其自己所作之法律行为；最后，劳动关系解除权属于形成权，申请人于2024年11月4日将离职意思已送达至被申请人，已履行《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条规定提前30天通知解除的义务，该解除意思即为生效，按照权利义务对等原则，被申请人根据申请人自主意愿行使自身用工管理权利，于2024年12月12日同意解除劳动关系，并无违反《中华人民共和国劳动合同法》相关规定。且在被申请人同意申请人的解除意愿后双方办理了离职手续，也无证明申请人对提前解除持有异议，因此，本案应系申请人提出离职后经双方于2024年12月12日办理离职手续而实际解除，故申请人据此要求被申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金，理据不足，本委不予支持。另，申请人主张的代通知金，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形，本委不予支持。

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合同法》第三十七条、第四十条，《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12月至2024年6月的工资差额35000元；

二、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。

仲 裁 员 王 博

二〇二五年二月十四日

书 记 员 冯莉雅