

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〕1503号

申请人：杨某，男，汉族，1997年2月20日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：余泓运，男，广东博谦律师事务所律师。

委托代理人：郭心怡，女，广东博谦律师事务所实习人员。

被申请人：广州某某网络技术有限公司，住所：广州市海珠区暄悦东街23号自编B2栋（部位：11层自编02）。

法定代表人：王某某，该单位CEO。

委托代理人：魏某某，男，该单位副总经理。

委托代理人：阮某某，女，该单位人事经理。

申请人杨某与被申请人广州某某网络技术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。申请人杨某及其委托代理人余泓运、郭心怡和被申请人的委托代理人魏某某、阮某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2025年1月24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关系赔偿金 42147.63 元；二、被申请人支付申请人 2024 年 11 月 1 日至 2024 年 11 月 18 日未发工资 11626.93 元。

被申请人辩称，一、申请人在亚马逊平台上进行女士包袋选品及销售过程中，未能对产品的侵权风险进行有效甄别，导致店铺因侵犯知名品牌权益而被封停，进而造成库存积压无法销售、店铺资金被冻结，以及连带影响到店铺内其他服装产品的销售，使得店铺无法继续正常运营。我单位组织了多名员工，历时三个月之久，致力于申诉其店铺解封事宜，然而最终申诉未能成功，导致店铺无法解封。因此，我单位遭受了 99514 元的经济损失。鉴于此，我单位向申请人正式发出《警告通知书》，明确告知其过失情形，在《警告通知书》公布后，我单位对申请人就过失事件进行了详尽的说明，申请人对过失事件有了清晰的认识并承认了个人责任，确认了损失金额。申请人于 2024 年 11 月 18 日签收《警告通知书》。同日，申请人经过深思熟虑，综合考虑了个人的过失责任以及职业发展前景等因素，为了防止未来因工作失误导致我单位遭受经济损失而需承担赔偿责任，决定向我单位提交一封亲笔签名的辞职信，并要求我单位需在离职证明中明确指出双方之间不存在任何经济纠纷。因此，双方同意于 2024 年 11 月 18 日解除劳动关系，解除原因是员工主动离职。因此，在整个过程中，申请人与我单位之间的沟通是平等、充分、清晰和明确的，沟通内容与事实相一致，不存

在任何隐瞒、胁迫或欺诈的情况。由此可见，申请人在信息公开透明、个人充分考虑情况下，向我单位提交辞职信并提出主动解除劳动关系，我单位不存在威胁行为，故我单位无需向申请人支付赔偿金。二、申请人在离职后向相关政府部门提出了补缴社会保险的请求。经过沟通，我单位已完成申请人的社会保险补缴手续，并且目前正处于审查阶段。待审查通过后，税务机关将负责核算具体的补缴金额。因此，目前尚无法确定代扣申请人社会保险补缴个人部分的具体金额以及实际发放的工资数额。三、鉴于申请人因工作失误导致我单位遭受重大经济损失，我单位决定向申请人追索相应的赔偿。经过我单位董事会对事件及其造成的损失金额进行详尽的讨论，鉴于损失金额巨大，董事会最终决定暂停发放申请人2024年11月的工资，以此作为其因个人工作失误导致我单位遭受严重经济损失的赔偿，并通过正式文件通知申请人。综上所述，我单位不同意申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申、被双方确认申请人于2023年9月14日入职，担任运营岗位，工资结构为固定工资8000元另加业绩提成，实行大小周工作制，申请人在2024年11月1日至2024年11月18日期间未曾出现迟到、早退或旷工情况，申请人被安排在2024年11月9日周六上班，而2024年11月2日

及2024年11月16日为周末休息日，2024年11月社会保险费及住房公积金的个人缴纳部分总额为709.04元，2024年11月申请人当月并未获得相应提成，申请人最后工作至2024年11月18日离职。被申请人主张因申请人造成其单位的经济损失，故其单位需扣除其2024年11月1日至2024年11月18日期间的工资。被申请人提供《警告通知书》拟证明上述事实。《警告通知书》显示，因申请人存在上架女士包袋进行销售，未对产品的侵权风险进行甄别，导致店铺被封，库存积压无法销售，店铺资金被冻结，导致店铺无法继续运营，造成被申请人损失99514元，基于此被申请人决定对申请人进行严重警告处理，落款处盖有被申请人公章，分割线下载有包含申请人已收到警告通知书并确认其内容无误的内容，并附有申请人的签名，落款日期为2024年11月18日。申请人确认该警告信的真实性，但主张导致被申请人经济损失的责任不应归咎于申请人，因相关工作内容并非其职责范围内的事务，该损失系由其上级所引起。申请人另主张因被申请人威胁要追究其经济损失，其当时感到极度恐慌，然而，被申请人向其保证若其因个人原因离职，其单位将在离职证明中可载明双方不存在任何后续经济纠纷，导致其不得不以个人原因提出离职。经查，被申请人提供经申请人确认的《离职证明》显示，申请人在职期间工作表现良好，无不良行为记录，申请人因个人原因于2024年11月18日与被申请人解除劳动关系，且已办理完工作交接离职手续，双方后

续无任何经济纠纷，落款处载有申请人签名及盖有被申请人公章。本委认为，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。在本案中，被申请人虽主张申请人存在未对上架销售的女士包袋产品的侵权风险进行有效甄别，导致其单位的店铺被封，从而造成一定经济损失的情形，但根据被申请人所提供的《离职证明》，双方已就经济性纠纷达成了相应的约定，即被申请人同意在申请人离职后不再追究任何经济纠纷。因此，被申请人主张需扣除申请人2024年11月1日至2024年11月18日期间工资之事由，缺乏事实依据及法律依据，本委对此不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人2024年11月1日至2024年11月18日期间工资3640.47元 $[8000\text{元}\div(21.75\text{天}+2\text{天}\times 200\%)\times(12\text{天}+1\text{天}\times 200\%)-709.04\text{元}]$ 。

二、关于赔偿金问题。申请人主张其解除劳动关系是由于受到被申请人的胁迫，不得不以个人原因作为理由。申请人提供两份录音文件及其相应的文字记录拟证明上述事实。在第一份录音资料显示，被申请人员工与申请人就解除劳动关系进行沟通，被申请人员工通知申请人，鉴于亚马逊店铺被封一事，申请人需承担相应责任，并表达了希望解除双方劳动关系的意愿，申请人随后要求被申请人出具解除劳动关系的通知书，在收到通知书后，申请人对通知书内含有保留依法追究其法律责任的条款提出异议，对此，被申请人员工解释称该条款为标准

模板中的通用表述。在第二份录音文件显示，申请人向被申请人询问是否仍会追索其经济责任，被申请人的员工明确表示其单位将承担一定的有限责任，而不会要求申请人承担全部损失，只是保留这个权利而已，申请人随后表明，对于被申请人作出的解除决定并无异议，并且不会因被申请人解除劳动关系而提起诉讼，被申请人进一步告知申请人，若其自愿提交辞职信，其单位将承诺不再追究其经济损失，从而确保双方之间不存在任何经济纠纷，最终，申请人表示其决定提交辞职信。经查，被申请人提供的经申请人确认的《辞职信》显示，因申请人个人职业发展规划原因，经过慎重考虑后向公司请辞，希望于2024年11月18日离职等内容，落款处载有申请人签名。本委认为，首先，根据申请人所提供的录音文件内容可知，双方就解除事宜进行沟通。在此过程中，申请人并未对被申请人的解除决定表示反对，而申请人对双方解除事由及解除方式作出选择。即在录音资料中，并未发现申请人作出违背其真实意愿的决定系由于受到胁迫所致。其次，申请人虽主张其离职系受被申请人胁迫，但未能就此提供充分有效的证据予以证明，且申请人作为完全民事行为能力人，理应清楚知晓其签署《离职证明》及《辞职信》所代表的意义及可能产生的法律后果，其自愿签署的行为应视为其真实的意思表示。加之，申请人在庭审中亦确认其是因个人原因提出离职，故本委对申请人关于其离职系受被申请人胁迫的主张不予采信。因此，申请人要求被

申请人支付违法解除劳动关系赔偿金之仲裁请求，缺乏事实依据及法律依据，本委对此不予支持。

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争议调解仲裁法》第六条之规定，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2024年11月1日至2024年11月18日期间工资3640.47元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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

二〇二五年三月二十四日

书 记 员 陈柳萍