

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〔2022〕589号

申请人：覃琦琦，女，壮族，1996年5月15日出生，住址：广西象州县。

委托代理人：廖海燕，女，广东法导律师事务所律师。

被申请人：墨熙教育科技（广州）有限公司，住所：广州市海珠区江南西路26号7-12层（部位：1201房）。

法定代表人：郑伟佳，该单位运营校长。

委托代理人：周雅丝，女，该单位员工。

申请人覃琦琦与被申请人墨熙教育科技（广州）有限公司关于工资、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人覃琦琦及其委托代理人廖海燕和被申请人的法定代表人郑伟佳及委托代理人周雅丝到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年12月29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2021年8月1日至2021年

9月30日的工资差额200元；二、被申请人支付申请人2021年10月1日至2021年10月31日的工资差额2258.06元；三、被申请人支付申请人2021年11月1日至2021年11月30日的工资差额5000元；四、被申请人支付申请人2021年12月1日至2021年12月17日的工资3758.51元；五、被申请人支付申请人2021年12月18日至2023年12月17日的竞业限制经济补偿55200元；六、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系经济补偿金15993.67元；七、被申请人向申请人出具解除劳动合同的证明。

被申请人辩称：一、根据双方签订的承诺书以及《豆神大语文教师规章制度》的约定，申请人需每月完成新生报单，当月无报单予以扣除100元，申请人2021年8月和9月均无报单，故我单位对申请人2021年8月和9月工资各扣除100元，申请人不存在2021年8月和9月的工资差额；二、我单位自2021年10月18日起执行《特殊时期教师薪资及增收方案》，申请人按照该方案上班，从行为上已明确执行该方案，我单位也按该方案足额支付了工资，故申请人不存在2021年10月和11月的工资差额；三、因配合国家双减政策，我单位出于为老师求职方便考虑，从未要求申请人履行竞业限制，申请人2021年12月17日单方离职未做任何交接，我单位于2022年1月7日解除与申请人的劳动关系并告知无需履行竞业限制义务。综上，请仲裁委驳回申请人本案的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2021 年 8 月和 9 月工资差额问题。双方通过劳动合同约定申请人担任教研岗位，月工资标准为 5000 元，实行标准工时制。被申请人在 2021 年 8 月和 9 月工资中各扣除 100 元。被申请人举证了《豆神教育各城市分校组织结构及岗位说明》，并据此主张其单位自 2021 年 1 月起要求全职班主任每月义务完成报单工作，当月没有报单扣 100 元，报一单不奖不罚，超出一单有相应奖金，申请人反驳称其不知道该文件，且报单不属于其工作。双方确认申请人 2021 年 1 月至 7 月均有报单，没有扣工资。本委认为，被申请人未能举证证明申请人存在《广东省工资支付条例》第十五条规定因过错造成用人单位经济损失的情形，现被申请人以申请人未完成报单工作为由对申请人作出工资扣罚的行为，缺乏法律依据，本委不予采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2021 年 8 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日的工资差额 200 元。

二、关于 2021 年 10 月和 11 月工资差额及 12 月工资问题。申请人在 2021 年 9 月及以前履行劳动合同约定的工时制及工资标准，另按实际情况计发课时费和带班奖金，被申请人在 2021 年 10 月 18 日通过线上开会告知全体职工关于特殊时期教师薪资方案内容，该方案规定签约老师每周三、周四到被申请人处工作，按照授课的班级类别、比例核发课时费，自即日起实施。申请人在收到被申请人发放的 2021 年 10 月工资后向被申请人

表示不同意薪酬标准的调整，并于2021年12月17日以被申请人未与其协商一致单方面降低工资致使未及时足额支付工资为由向被申请人提出解除劳动合同。经查，被申请人支付申请人2021年10月工资2577.2元，包含课时费435元及剔除个人社会保险费用494.74元+住房公积金105元。被申请人支付申请人2021年11月工资737.26元，包含课时费1337元及剔除个人社会保险费用494.74元+住房公积金105元。申请人主张被申请人应按5000元/月的标准支付其2021年10月和11月除课时费外的工资差额，以及按5000元/月的标准支付2021年12月工资及课时费770元。本委认为，劳动合同是双方就劳动与报酬交换所达成的合意，本案双方签订了书面劳动合同，双方的合法权益均应受到法律的保护。现被申请人根据自身企业经营状况调整申请人工资核算方式，直接关涉申请人每月所得劳动报酬的切身利益，故被申请人应就工资核算方式与申请人进行协商，并在双方达成一致意见的情形下根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条的规定，通过书面形式变更劳动合同。被申请人以申请人从2021年10月18日起按照特殊时期教师薪资方案上班为由抗辩申请人已实际履行该方案，显然排除了申请人就劳动合同变更进行协商的权利，与现行法律法规相悖。申请人在收到2021年10月工资即时向被申请人提出异议，本案没有证据证实双方通过书面劳动合同或补充协议对劳动报酬调整达成合意，即双方未就劳动报酬调整达成一致意见，故

申请人要求被申请人按 5000 元/月的标准支付其 2021 年 10 月和 11 月除课时费外的工资差额，以及按 5000 元/月的标准支付 2021 年 12 月工资及课时费，本委予以支持。被申请人未能举证证明申请人 2021 年 12 月产生的课时费，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于 2021 年 12 月课时费 770 元的主张。结合申请人履行的工时制度，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2021 年 10 月 1 日至 2021 年 10 月 31 日的工资差额 2258.06 元（5000 元+435 元-2577.2 元-494.74 元-105 元）、2021 年 11 月 1 日至 2021 年 11 月 30 日的工资差额 5000 元（5000 元+1337 元-737.26 元-494.74 元-105 元）以及 2021 年 12 月 1 日至 2021 年 12 月 17 日的工资 3758.51 元（5000 元÷21.75 天×13 天+770 元）。

三、关于解除劳动合同经济补偿问题。申请人于 2019 年 6 月 26 日入职被申请人。申请人主张其 2020 年 12 月至 2021 年 9 月应发工资依次为 6077.6 元、6096 元、6200 元、9048 元、7528 元、6816 元、7740 元、5000 元、5000 元、5492 元。申请人举证、经被申请人确认的银行转账凭证显示被申请人每月向申请人支付工资款项，另通过案外人转账支付课时费。被申请人主张申请人的课时费是基于双方签订的劳务合同发放，不属于工资。本委认为，劳动关系的解除属于法律行为，双方劳动关系的解除系以一方当事人向对方当事人有效送达了解除意思

表示而实现，因此，当申请人在 2021 年 12 月 17 日主动提出解除要求，并告知具体解除原因时，双方劳动关系因其该解除意愿而正式解除。如前所述，本委已认定被申请人确存未及时足额支付申请人工资的情形，申请人以此向被申请人提出解除劳动合同并要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条和第四十六条的规定，本委予以支持。又劳动报酬是对劳动者在职期间提供劳动所支付的对价，支付基础是劳动者按约定履行工作义务，完成工作内容，被申请人每月基于申请人授课情况核发申请人的课时费，属申请人在履行与被申请人的劳动关系过程中，接受被申请人安排提供的其中一部分劳动的对价，由此，该课时费属于工资范畴，本委对被申请人关于该课时费属劳务费的主张不予采纳。鉴于被申请人未能提供原始工资支付台账等证据反驳申请人关于 2020 年 12 月至 2021 年 9 月的工资支付情况，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于 2020 年 12 月至 2021 年 9 月工资支付情况的主张。经计算，申请人离职前十二个月月平均工资为 6397.47 元 $[(6077.6 \text{ 元} + 6096 \text{ 元} + 6200 \text{ 元} + 9048 \text{ 元} + 7528 \text{ 元} + 6816 \text{ 元} + 7740 \text{ 元} + 5000 \text{ 元} + 5000 \text{ 元} + 5492 \text{ 元} + 5000 \text{ 元} + 435 \text{ 元} + 5000 \text{ 元} + 1337 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月}]$ 。结合申请人的工作年限，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿

15993.67 元，符合法律规定范围内，本委予以支持。

四、关于竞业限制补偿金问题。经查，双方签订的劳动合同约定申请人负有竞业限制义务，不得在劳动合同附件列明的单位任职，补偿金以申请人离职前十二个月平均工资的 30%按月支付，低于广州市最低工资标准，则按广州市最低工资标准计算等内容。申请人于 2022 年 1 月 10 日收到被申请人送达的《解除劳动合同通知书》，告知申请人劳动关系解除后，无需履行竞业限制义务。申请人主张其离职后没有开展新工作，已履行竞业限制义务，要求被申请人支付竞业限制经济补偿。本委认为，双方约定申请人需履行竞业限制义务，现被申请人未能举证证明至 2022 年 1 月 10 日其单位将解除竞业限制约定的意思表示送达申请人时，申请人存在未按约定履行竞业限制的情形，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条和参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26 号）第三十七条、第三十九条的规定，被申请人应按约定的经济补偿标准，支付申请人 2021 年 12 月 18 日至 2022 年 4 月 9 日期间的经济补偿，经计算，申请人离职前十二个月月平均工资 6397.47 元的 30%低于广州市最低工资标准 2300 元，故被申请人应按 2300 元/月的标准支付申请人竞业限制经济补偿 8606.45 元 $[2300 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times (14 \text{ 天} + 9 \text{ 天}) + 2300 \text{ 元} \times 3 \text{ 个月}]$ 。申请人要求被申请人支付 2022 年 4 月 10 日至 2023 年 12 月 17 日期间竞业限制经济补偿的请求，缺乏事

实依据，本委不予支持。

五、关于出具解除劳动合同的证明问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应按《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

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》第二十三条、第三十五条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第三十七条、第三十九条之规定，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2021年8月1日至2021年9月30日的工资差额200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2021年10月1日至2021年10月31日的工资差额2258.06元、2021年11月1日至2021年11月30日的工资差额5000元以及2021年12月1日至2021年12月17日的工资3758.51元；

三、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合同经济补偿 15993.67 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人被申请人 2021 年 12 月 18 日至 2022 年 4 月 9 日期间竞业限制经济补偿 8606.45 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同的证明。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二二年三月十一日

书 记 员 于亚楠