

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〔2023〕3571 号

申请人：陈顺英，女，汉族，1980 年 8 月 14 日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市海珠区凤阳街鹭江幼儿园，住所：广州市海珠区新港西路鹭江汇源大街 7 号。

法定代表人：朱冬梅，该单位园长。

委托代理人：苏存芳，女，广东芳华律师事务所律师。

委托代理人：许文华，男，广东芳华律师事务所律师。

申请人陈顺英与被申请人广州市海珠区凤阳街鹭江幼儿园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。申请人陈顺英和被申请人的委托代理人苏存芳到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 7 月 5 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违法解除劳动关系赔偿金 27200 元；二、被申请人未提前一个月通知解除劳动关系，需额外支

付申请人一个月工资 3400 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 6 月工资 3400 元。

被申请人辩称：一、我单位是一家位于海珠区鹭江城中村里的民办幼儿园，生源主要是幼儿园附近的外来打工人员子女，疫情三年，外来打工人员随之减少，我单位生源也随之减少，导致我单位艰难的维持着经营，员工也知道该情况。7、8 月暑假期间，因回园的幼儿非常少，我单位暑假期间实行轮值，如员工因自身原因不想继续在我单位工作，需趁暑假重新寻找工作的，我单位也会尊重并支持，申请人提供的聊天记录显示我单位法定代表人表达的也是该意思，并没有辞退申请人的意思表示。我单位也向员工表示，暑假期间会努力招生，争取多生源，使我单位经营慢慢好起来，我单位没有停止办学。申请人的劳动合同期限至 2023 年 7 月 15 日，我单位已提前通知申请人续签劳动合同，申请人不予理会，我单位已为申请人缴纳了 2023 年 7 月社保，申请人提交的证据中没有我单位出具的书面辞退证明，无法证明我单位辞退申请人，申请人提起本案仲裁解除劳动关系属于自动辞职，因此，申请人要求我单位支付赔偿金没有事实和法律依据；二、申请人系自动解除劳动关系，申请人要求我单位支付提前解除的代通知金没有事实和法律依据，应予以驳回；三、我单位已于 2023 年 7 月 18 日通过银行转账方式支付申请人 2023 年 6 月工资 2217.08 元，我单位已足额支付申请人 2023 年 6 月工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。被申请人主张已足额支付申请人 2023 年 6 月工资 2217.08 元。申请人确认收到上述工资，但主张被申请人系本月工资中扣减次月个人社保费，2023 年 6 月个人社保费已在 2023 年 5 月工资中扣减，6 月工资中扣减 541.8 元社保费不合理。被申请人提供经申请人确认真实性的 2023 年 6 月工资条、聊天记录、业务凭证、代收付结果文件输出清单、社会保险费申报个人明细表拟证明其上述主张。其中 6 月工资条显示扣减了申请人 6 月社保费 486.12 元、7 月社保费 541.8 元；聊天记录显示被申请人告知申请人等职工，由于社保局 7 月份上调基数，社保个人部分调整为 541.8 元，在 6 月份工资中扣除；社会保险费申报个人明细表显示 2023 年 7 月申请人社保个人部分合计为 541.8 元。被申请人主张系当月工资中扣减当月个人应缴纳的社保费用，不存在提前一个月从工资中扣减的情形。经查，被申请人已缴纳申请人 2023 年 7 月的社会保险费，被申请人扣除 7 月社保费用系因 7 月社保基数上调且已明确告知申请人一并在 6 月工资中扣除。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人对其提出的主张有责任提供证据，本案中申请人未提供证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，而被申请人已提供较充分的证据证明其主张，且已缴纳申请人 2023 年 7 月的社会保险费，故本

委采纳被申请人的主张，确认被申请人已足额支付申请人 2023 年 6 月工资，对申请人该项仲裁请求不予支持。

二、关于赔偿金问题。申请人主张其于2019年9月9日入职，2023年7月1日离，之后未再回被申请人处工作，离职原因系被申请人无故辞退。申请人向本委提供银行流水、工资单、微信聊天记录截图、社保缴费清单拟证明其上述主张。被申请人确认申请人的入职时间，但主张申请人于2023年7月5日离职，因当日申请人申请仲裁故认为属于申请人自行离职。被申请人向本委提供经申请人确认真实性的劳动合同、聊天记录、社保缴费明细拟证明其主张。申请人提交的聊天记录显示，2023年7月2日，申请人在“广州市海珠区凤阳街鹭江幼儿园”微信群中询问被申请人园长朱园周五开会通知其7月1号之后离园是暂时休息还是辞退，朱园回复不是暂时休息，是离园，因幼儿园亏损运作三年，许可证7月底到期，目前的情况因生源问题可能不续证，如7月和8月有幼儿报名，可能有转机，但现在没有财力和物力去坚持，希望大家自己去另行找工作或休息一下，之后申请人回复因宣布得比较突然，希望被申请人出具解除劳动合同通知书。经查，申请人2022年7月至2023年6月应发工资合计24688.19元。本委认为，根据聊天记录内容，被申请人提出因生源等问题，存在可能无法继续经营的情况，告知申请人可自己找工作或休息一下，申请人要求被申请人出具解除劳动合同通知书，之后申请人亦未再回被申请人处上班，据此，本委认定双方劳动关系由被申请人提出，双

方协商一致解除，并确认申请人的离职时间为2023年7月2日。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿。虽申请人本案请求赔偿金，但因赔偿金与经济补偿同属解除劳动合同的补偿范畴，故被申请人无需支付申请人赔偿金但应支付申请人上述经济补偿。被申请人主张因申请人申请仲裁系属于其个人离职无法法律依据，本委不予支持。另根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条的规定，经计算，申请人离职前十二个月的平均工资低于广州市最低工资标准2300元，其经济补偿的计算基数本委予以调整，故被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿9200元（2300元×4个月）。

三、关于额外支付一个月工资问题。如前所述，本案中申请人与被申请人劳动合同的解除不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形，故申请人该项仲裁请求无事实依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、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，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条之规定，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解除劳动合同经济补偿 9200 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 段晓妮

二〇二三年九月八日

书 记 员 叶晨