

# 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〔2024〕422号

申请人：劳有仙，女，汉族，1992年8月3日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：杨伟伟，女，广东硕康律师事务所律师。

委托代理人：辛啟林，男，广东硕康律师事务所实习人员。

被申请人：广州市海珠区天悦拓慧幼儿园，住所：广州市海珠区宸悦路11号。

法定代表人：杨秀娜，该单位行政园长。

委托代理人：陈必成，男，广东法制盛邦律师事务所律师。

委托代理人：丁玢，女，广东法制盛邦律师事务所律师。

申请人劳有仙与被申请人广州市海珠区天悦拓慧幼儿园关于确认劳动关系、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人劳有仙及其委托代理人杨伟伟、辛啟林和被申请人的委托代理人陈必成到庭参加庭审。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11月14日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人在2019年10月23日至2023年10月17日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人解除劳动关系的经济补偿12888元；三、被申请人支付申请人2019年10月23日至2023年9月30日拖欠的工资6213.63元；四、被申请人支付申请人普惠型幼儿园老师津贴44200元；五、被申请人支付申请人2023年10月1日至2023年10月17日的工资2518.34元。

被申请人辩称：我单位不同意申请人的全部仲裁请求，申请人因个人主动离职而解除双方之间的劳动关系，我单位无需支付经济补偿金，我单位无拖欠工资的行为，我单位已在2023年11月足额发放了申请人2023年10月的工资。具体事实理由如下：申请人于2019年10月23日与我单位签订有效期为2019年10月23日至2022年7月31日的劳动合同，任职保育员。入职当日同时签订署《入职承诺》《新员工入职须知》，确认已知晓我单位的规章制度/管理条例等内容。一、申请人主动离职的前后事情经过。2023年10月8日，申请人在幼儿户外活动期间，与其他老师聊天，忽视幼儿安全保障，未尽保育员的安全管理职责，我单位管理人员发现问题向其提示幼儿安全的重要性，规劝其认错改正，但申请人拒不认错，拒签警告信。2023年10月16日，因申请人拒不接受我单位的管理教育，我单位发出警示公告，告诫教师尽职尽责。2023年10月17日，

申请人向我单位发出被迫离职告知书，拒绝继续提供劳动。同时我单位发出通知函，告知申请人2023年10月16日警示公告意在向全体员工通报批评此事件，用以严肃纪律和重申管理制度，并希望申请人日后工作严格遵守规章制度，由始至终我单位均无解除劳动合同之意，同时规劝申请人尽快回单位。因申请人自2023年10月17日以来一直拒不返岗，同期又向教育局举报，导致我单位疲于应对举报回复，于2023年11月13日才发出办理离职手续的通知。2023年11月15日再次通知申请人办理离职手续。二、我单位不存在拖欠工资的行为。收到仲裁文书后，我单位已自查工资发放情况，确认不存在拖欠工资。申请人2023年10月工资1835.23元，已于2023年11月足额发放。三、我单位合规使用补助金，不存在未付津贴，根据海珠区教育局的通知，我单位可以安排“不少于经费总额的10%需安排用于幼儿园园舍日常维修维护、消防整改等。其余可用于幼儿园办公、水电和设施设备的购置等方面日常运转开支”。无需作为工资发放给保育员。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于确认劳动关系问题。经查，双方确认如下事实：申请人于2019年10月23日入职被申请人，任职保育员岗位，申请人的工资构成为基本工资+绩效工资，实行每周工作5天、每天工作8小时的工时制，双方签订了书面劳动合同，被申请

人自 2019 年 11 月起为申请人缴纳社会保险费，申请人的最后工作日为 2023 年 10 月 16 日，申请人于 2023 年 10 月 17 日向被申请人发出《被迫解除劳动合同通知书》，被申请人于当天签收。申请人与被申请人提供经对方确认真实性的证据包含有劳动合同、招商银行户口历史交易明细表、被迫解除劳动合同通知书，前述证据显示有被申请人与申请人分别作为甲方、乙方签订了书面劳动合同，劳动合同约定申请人正常工作时间的工资为 2100 元，随最低工资标准调整而调整，被申请人向申请人支付工资的事实。本委认为，申请人与被申请人对于双方建立劳动关系的时间不持异议，且有相关证据证实双方存在履行劳动关系项下权利义务的事实，故此，本委采纳双方确认的入职时间。其次，劳动关系解除权属于形成权，以一方当事人收到对方作出的意思表示为生效要件。现被申请人于 2023 年 10 月 17 日收到申请人要求解除劳动合同的通知书，即申请人行使的解除权于当天生效，因此，申请人与被申请人的劳动关系于 2023 年 10 月 17 日解除。综上，本委确认申请人与被申请人在 2019 年 10 月 23 日至 2023 年 10 月 17 日存在劳动关系。

二、关于 2019 年 10 月 23 日至 2023 年 9 月 30 日的工资问题。申请人主张在 2019 年 10 月至 2023 年 9 月期间，被申请人支付的部分月份的工资数额低于同期最低工资标准，被申请人应按最低工资标准予以补发差额。申请人列举存在工资差额的具体月份为：2020 年 3 月实发工资为 1154.72 元、2020 年 4 月

实发工资为 1154.72 元、2020 年 5 月实发工资为 1259.24 元、2020 年 8 月份实发工资为 1428.58 元、2022 年 11 月份实发工资为 1564.53 元、2022 年 12 月实发工资为 1285.7 元、2023 年 1 月实发工资为 1238.88 元。被申请人则主张其单位已足额支付申请人的工资，不存在拖欠工资的情形。另查，申请人举证经被申请人确认的银行转账记录显示前述月份的工资（除 2020 年 8 月外）备注有“停工生活费”或“停工工资”的内容。本委认为，第一，比较被申请人已支付申请人的工资是否达到最低工资标准，应以扣除社会保险费、个税、住房公积金前的应发工资作为参数，现申请人以实发工资数额作比较，显然理据不足。第二，从银行转账记录来看，被申请人支付申请人的工资均有作备注，即申请人清楚知悉其每月所获得的金额及款项性质，而申请人上述主张存在工资差额的月份备注为停工工资或停工生活费，结合当时的社会环境，可以理解为上述期间系因“新冠疫情”影响而导致被申请人出现停工的情形。根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，被申请人按不低于同期最低工资标准的 80% 支付申请人停工停产期间的工资，并不违反法律、行政法规的强制性规定。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其对被申请人计发的工资有异议，其应向被申请人提出异议或行使法律赋予的向有关劳动行政部门申诉的权利，然而在本案中并无证据证明申请人在职期间曾对上述期间的工资行使过申诉的权利，由此可以侧面印证申请人基于当时

的特殊时势及自身情况的考虑，其系接受被申请人的工资计发，否则有违普通大众对劳动者提供劳动领取劳动报酬的认知常理。综合上述理由，本委对申请人要求被申请人支付其2019年10月23日至2023年9月30日的工资差额请求不予支持。

三、关于2023年10月1日至2023年10月17日的工资问题。经查，申请人在2023年10月出勤7天，按国家标准休国庆假期，被申请人已支付申请人2023年10月工资1179.43元，申请人2023年10月社会保险及住房公积金个人缴费合计为655.8元。申请人主张被申请人未足额支付其2023年10月的工资，被申请人应按月平均工资3222元计算其2023年10月工资。被申请人则主张其单位以3800元为基数计算申请人2023年10月的工资，其单位已足额支付申请人的工资。本委认为，申请人的工资标准不固定，现被申请人主张的工资计算基数高于申请人主张的，根据有利劳动者的原则，本委采纳被申请人主张的工资计算基数。根据申请人的工时制度、出勤情况及社会保险及住房公积金个人缴费，经折算，申请人2023年10月1日至2023年10月16日的工资应为1266.04元（ $3800 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 11 \text{天} - 655.8 \text{元}$ ）。比对被申请人已支付的工资数额，被申请人还应支付申请人2023年10月1日至2023年10月16日的工资差额86.61元（ $1266.04 \text{元} - 1179.43 \text{元}$ ）。劳动者获得劳动报酬的前提为其向用人单位提供劳动，现申请人最后工作日为2023年10月16日，即其在2023年10月17日未为被申

请人提供劳动，其并不满足可获得当天劳动报酬的条件，故申请人要求被申请人支付其 2023 年 10 月 17 日工资的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于普惠型幼儿园老师津贴问题。申请人主张被申请人作为普惠性幼儿园，每生每年可以获得 1700 元普惠性民办幼儿园生均定额补贴，因幼儿园小朋友比较多，每个老师应每人每月可以获 1700 元的补贴。申请人还称，在职期间所有老师都没有获得该补贴，其曾就补贴问题询问过被申请人，被申请人的回复为没有收到该笔补贴。被申请人则主张根据有关通知，并没有要求生均定额补贴一定要用于支付员工工资，根据教育局的要求其单位将所有的生均定额补贴用于公用经费及设备经费，其单位每年均需向教育局汇报该补贴的使用情况，其单位并没有违规使用补贴，申请人要求支付该补贴没有依据。被申请人举证《关于下达 2022 年普惠性幼儿园市和区生均定额补贴经费的通知》，该通知第一条第（二）项幼儿园生均公用经费和设备经费处载明的内容为“不少于经费总额的 10%需安排用于幼儿园园舍日常维修维护、消防整改等。其余可用于幼儿园办公、水电和设施设备的购置等方面正常运转开支”。本委认为，第一，如申请人所述，被申请人处所有老师均没有领取生均定额补贴，即申请人未获得该补贴，并非被申请人针对其个人而作出的决定。第二，被申请人举证有通知拟证明生均定额补贴的用途，而该通知并没有载明生均定额补贴必需用于员工工资

或补贴支付。申请人亦未有证据证明被申请人违规使用生均定额补贴，而未依规定支付其应得的补贴。综上，本委认为申请人要求被申请人支付其普惠型幼儿园老师津贴的请求，缺乏依据，本委不予支持。

五、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人未向申请人提供充足的劳动条件，被申请人侮辱、谩骂申请人，利用申请人的羞辱心，导致申请人不能正常工作，申请人依据劳动合同法第三十八条的规定被迫向被申请人提出解除劳动关系，被申请人应支付其经济补偿。被申请人则主张申请人在2023年10月8日幼儿户外活动期间与其他老师聊天，忽视幼儿安全保障，未尽保育员的安全管理职责，其单位指出申请人的问题后，申请人拒不认错及改正，其单位向申请人发出警示公告，对申请人进行批评，以严肃纪律和重申管理制度，其单位并没有解除劳动合同的意思表示，申请人于2023年10月17日自行离职，不应获得经济补偿。被申请人举证有监控视频截图及视频记录，当中显示有相关老师聚集聊天的情形。本委认为，申请人作为幼儿园保育员，面对的是心智发育尚未成熟、安全意识极低的低龄小朋友，其职责范围包含对幼儿的人身安全负责等，其在工作期间应当加倍严格地将安全责任要求执行到位，然而从监控视频内容来看，申请人在幼儿户外活动时确实存在与他人聚集聊天的情形，且时间并不是短暂的，此时申请人的警戒性、防范性必然降低，幼儿发生意外的可能性随即增加，作为管理

方的被申请人必然不希望此类事件的发生，是故，被申请人就此指正申请人的行为，属于其单位正常行使用工管理权，而申请人将此认定为侮辱、谩骂有违常理及合理性。其次，申请人主张被申请人未向其提供充足的劳动条件，但其并没有举证证明被申请人有作出剥夺或限制其劳动条件的行为，因此，申请人该主张缺乏支持基础。综上，本委认为，申请人的劳动合同解除理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形之一，其要求被申请人支付经济补偿的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

### 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》第三十八条、第四十六条，《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》第三十九条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2019 年 10 月 23 日至 2023 年 10 月 17 日存在劳动关系；

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 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 16 日的工资差额 86.61 元；

三、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 梁炜珊

二〇二四年一月十二日

书 记 员 李慧娜