

# 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〕3027号

申请人：陈丽亭，女，汉族，1980年11月26日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：孟桂红，女，广东宏诚律师事务所律师。

委托代理人：李硕，男，广东宏诚律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区润南花园幼儿园，住所：广州市海珠区南泰路润怡三街15号。

法定代表人：唐剑宁。

委托代理人：李穗娟，女，该单位员工。

委托代理人：黄庚华，女，该单位员工。

申请人陈丽亭与被申请人广州市海珠区润南花园幼儿园关于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。申请人陈丽亭及其委托代理人孟桂红和被申请人的委托代理人李穗娟、黄庚华到庭参加诉讼。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5月30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 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 25 日工资 4351 元和 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 7 月 15 日课程配课费 2330 元；二、被申请人支付申请人加班工资 858 元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金 48950 元；四、确认申请人与被申请人自 2013 年 9 月 1 日至 2023 年 5 月 25 日期间存在劳动关系。申请人于 2023 年 7 月 7 日庭审中向本委申请撤回上述第一项和第二项仲裁请求，本委已当庭作出准许申请人撤回该两项仲裁请求的决定。

被申请人辩称：我单位于 2023 年 3 月 31 日收到海珠区教育局《关于配合海珠区实验小学做好海珠区南泰路润怡三街 15 号园舍交接的通知》，被迫停工停产，非主观故意不为申请人提供工作岗位和工作条件。我单位与实小穗花幼儿园协商以接收教职工为员工安置方案，实小穗花幼儿园在 2023 年 5 月 17 日的接管教职工会议上明确接收意向，并委托第三方公司与申请人签订书面劳动合同，但是申请人明确表达不接受安置方案。此后，我单位对申请人作出停工待岗的安排，并按国家法律法规的规定支付工资福利待遇。综上，申请人不存在法律规定的被迫解除劳动合同的情形之一，我单位无需支付其经济补偿金。对于确认劳动关系的仲裁请求，我单位予以同意，我单位认为双方的劳动合同关系尚未解除。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，被申请人的民办非企业单位登记证书发证日期为2013年11月11日。申请人在被申请人处从事英语老师等工作，被申请人自2013年11月起为申请人参加社会保险。2023年7月7日庭审中，双方确认申请人于2013年8月26日入职，签订了4次劳动合同，最后一次签订的劳动合同期限至2023年8月31日，被申请人为申请人参加社会保险至2023年6月。申请人提交了4份劳动合同予以证明。被申请人对该些劳动合同均予以确认。本委认为，被申请人于2013年11月11日获得民办非企业单位登记证书，即其单位自当日起才具备用人单位主体资格，现双方对劳动关系存续至2023年5月25日不持异议，结合被申请人为申请人参加社会保险的时间和签订劳动合同情况，本委确认申请人与被申请人自2013年11月11日至2023年5月25日期间存在劳动关系。申请人要求确认2013年11月11日之前与被申请人存在劳动关系，本委则不予支持，但鉴于双方对申请人在2013年11月11日之前的工作事实无异议，故在双方解除劳动合同的情形符合用人单位应支付劳动者经济补偿情形的情况下，在计算支付经济补偿的工作年限时，应将申请人在该期间的工作年限合并计算在内。

二、关于经济补偿问题。经查，基于区教育局部门通知，被申请人的园舍需转为公办性质，由海珠区实小穗花幼儿园接管。被申请人因此向包括申请人在内的教职工提供了两种安置方

案：一是申请人需与被申请人解除劳动合同，但被申请人不予支付经济补偿，而后再与接管单位委托的第三方公司签订劳动合同，新用人单位不予承接申请人在被申请人处的工作年限；二是申请人若不接受上述方案，则被申请人安排停工待岗，直至被申请人注销，被申请人不承担解除劳动合同的经济补偿。申请人认为上述两种方案均不合法，主张新用人单位应承接其工作年限，若不承接工作年限应由被申请人支付解除劳动合同经济补偿。因双方对此协商无果，被申请人于2023年5月18日向申请人发出通知要求申请人停工待岗直至其单位注销成功。申请人于2023年5月23日向被申请人发出《被迫解除劳动合同关系通知书》，以被申请人不能继续向其提供工作岗位和工作条件而导致双方劳动合同无法继续履行为由，通知被申请人于2023年5月25日解除劳动合同，并要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿。被申请人于2023年5月24日签收该通知书，并函复申请人称其单位系依法依规安排其停工待岗，不存在法律规定申请人被迫解除劳动合同的情形。申请人主张其离职前12个月的月平均工资为4895元。被申请人以双方未解除劳动合同为由表示未对该平均工资进行核算。本委认为，劳动关系解除权属于形成权，在一方当事人的解除劳动合同意思表示到达对方时即发生法律效力。本案申请人已经向被申请人送达了《被迫解除劳动合同关系通知书》，劳动合同解除权已生效，故本委认定双方于2023年5月23日解除劳动合同。对于

被申请人应否支付申请人解除劳动合同经济补偿的问题，本案被申请人系因客观情况发生重大变化致使双方订立的劳动合同无法继续履行，被申请人因此对申请人进行后续安置应当遵循依法、合理原则，不得损害申请人作为劳动者的合法权益。综合上述查明之事实，本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十条的规定，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。本案中，被申请人提供的第一种安置方案需要申请人放弃由被申请人支付经济补偿的权利，并接受新用人单位不承接其在被申请人处的工作年限的后果。该安置方案意味着申请人在被申请人处的工作年限被“斩断”，无法依法获得对应其工作年限的经济补偿。而第二种安置方案中，被申请人因客观原因安排申请人停工待岗的做法本身不违反法律规定，但此安置方式在被申请人依法注销并与申请人终止劳动合同时，被申请人仍具有支付申请人经济补偿的义务。然被申请人明确执行该安置方案后，申请人亦无经济补偿，即在被申请人提供的两种安置方案中，均已排除了申请人依法获得经济补偿的权利。由此表明，无论申请人选择何种安置方案，其均无法按照上述法律规定获得对应其实际工作年限的经济补偿，即被申请

人提供的安置方案明显与上述法律规定相悖，安置方案排除了申请人作为劳动者的权利，故申请人拒绝两种安置方案以维护自身合法权益并无不当。在申请人已表示异议的情况下，被申请人未对安置方案进行调整而直接强行实施，安排申请人停工待岗，申请人在安置方案明显侵害其合法权益的情况下，别无选择而被迫向被申请人提出解除劳动合同并要求被申请人支付经济补偿，理据充分，应当予以支持。又根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对申请人离职前 12 个月的应得工资支付情况负有举证责任，现被申请人对此未予举证，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张其离职前 12 个月的月平均工资为 4895 元予以采纳。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 48950 元（4895 元 × 10 个月）。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》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》第十条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2013 年 11 月 11 日至 2023 年 5 月 25 日期间存在劳动关系；

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解除劳动合同经济补偿 48950 元。

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 温嘉毅

二〇二三年八月十日

书 记 员 叶晨