

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〕691号

申请人：关畅，女，汉族，1995年1月8日出生，住址：河北省保定市竞秀区。

被申请人：广州芭芭拉教育投资有限公司，住所：广州市海珠区滨江东路191号、195号201房自编之六。

法定代表人：赵一波，该单位总经理。

委托代理人：雷小玲，女，该单位员工。

委托代理人：湛艳，女，该单位员工。

申请人关畅与被申请人广州芭芭拉教育投资有限公司关于确认劳动关系、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。申请人关畅和被申请人的委托代理人雷小玲、湛艳到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年12月27日向本委申请仲裁，于2023年1月13日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2022年10月23日至2022年10月31日

期间工资 982.12 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日期间工资 4638 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 19 日期间生活费 1165.3 元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 6000 元；五、确认申请人与被申请人自 2022 年 9 月 21 日至 2022 年 12 月 19 日期间存在劳动关系。

被申请人辩称：一、我单位确认与申请人 2022 年 9 月 21 日至 2022 年 12 月 19 日存在劳动关系。二、对于工资问题，我单位从 2022 年 10 月 23 日起按照政府要求作出停课安排，一直停课停业至 2022 年 1 月 28 日，在此期间，我单位按照政府的法令法规，每月准时在薪资发放日发放员工生活补贴并缴纳社保等相关费用，经营确实很困难，但也没有克扣任何员工的补贴和实际劳动报酬。三、对于赔偿金问题，我单位在疫情停课期间，经营遇到很多困难，遂对在停课前新入职未转正的员工考虑做一些调整（如延缓转正期或调岗、选择离职等），但此都基于与相关员工相互沟通后再根据结果进行。本案中，申请人由其上一级领导在 2022 年 12 月 19 日起多次与其沟通上述事宜，申请人的回应是明白或理解，并未提出任何意见或想法，之后，我单位人事人员找申请人沟通，但申请人一直不接任何电话和微信，拒绝了任何沟通，在我单位开课后，申请人也未回到我单位上班或办理任何手续，故我单位认为申请人已经严重违反劳动合同的约定。

本委查明事实及认定情况

经审理查明，申请人于2022年9月21日入职被申请人处工作，任职广州新丝路模特（四季校区）校长，实行每周工作5天的工时制度，月工资标准为6000元。被申请人自2022年10月23日起受疫情影响停工停产，直至2023年1月28日复工。被申请人发放了申请人2022年10月工资5501元（其中，10月23日至10月31日期间仅发放疫情补贴382元）、2022年11月疫情补贴1362元以及2022年12月1日至2022年12月19日生活费1255元。

一、关于确认劳动关系问题。经审查，申请人与被申请人对双方自2022年9月21日至2022年12月19日期间存在劳动关系不持异议，遂本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人未依法核算支付其2022年10月23日至10月31日期间的工资以及2022年11月工资，要求被申请人补发其差额部分。本委认为，依本案查明事实，根据《广东省工资支付条例》第三十九条以及《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》（粤人社明电〔2020〕13号）第五条的规定，企业因受疫情影响导致停工停产的，未超过一个工资支付周期的，应当按照正常工作时间工资标准支付工资；超过一个工资支付周期没有安排职工工作的，应当按照

不低于当地最低工资标准的 80%支付职工生活费。因此，被申请人应按照国家正常工资标准支付申请人 2022 年 10 月 23 日至 2022 年 11 月 21 日期间的工资并自 2022 年 11 月 22 日起按照广州市最低工资标准 80%支付申请人生活费。经核算，被申请人应支付申请人 2022 年 10 月 23 日至 10 月 31 日期间工资差额 1273.17 元（ $6000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 6 \text{ 天} - 382 \text{ 元}$ ）以及 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日期间工资（含生活费）差额 3327.93 元（ $6000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 15 \text{ 天} + 2300 \text{ 元} \times 80\% \div 30 \text{ 天} \times 9 \text{ 天} - 1362 \text{ 元}$ ）。鉴于申请人对 2022 年 10 月 23 日至 10 月 31 日期间工资差额仅要求被申请人支付 982.12 元，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准。另，因被申请人发放申请人 2022 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 19 日期间的生活费已高于申请人仲裁请求的金额，故申请人要求被申请人支付该期间生活费的仲裁请求，本委则不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人主张因被申请人将其辞退，双方于 2022 年 12 月 19 日解除劳动关系。被申请人对申请人该主张不予认可，称直至本案 2023 年 2 月 23 日开庭时，双方仍存在劳动关系。申请人提交且经被申请人确认的录音材料中，被申请人的人员向申请人表示其单位受疫情影响，经营困难，故作出对申请人等试用期员工均不予转正的决定，并表示关于工资结算和办理手续的流程可向“玲姐”了解，还表示教育行业不好做，以申请人的条件不一定要在教育行业而应该有更多

选择等内容，在谈话过程中，被申请人的人员对所传达的意见内容有惋惜之语境表现，申请人表示明白或理解。被申请人的人力和财务人员“玲姐”于2022年12月19日向申请人发微信表示“那个手续我发个离职申请表给你填一下拍照发给我可以吗……”。经本委审查，上述录音材料中，被申请人的人员虽未直接表述要与申请人解除劳动关系，但结合双方沟通时所表述的内容和语境，以及另一工作人员于2022年12月19日提及发离职申请表给申请人办手续的前后过程，本委认为被申请人通知申请人不予转正及办理手续等意思表示实指解除劳动关系具有高度可能性；而且，被申请人并无证据证明其单位对申请人在2022年12月19日之后，直至本案开庭之日未上班事宜曾行使用工管理权对申请人作出过相应纪律处理，此明显与常理不符；又申请人对被申请人人员所告知的意见内容并未作出拒绝或者不同意等意思表示，因此，本委推定双方系因被申请人提出且经协商一致于2022年12月19日解除劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿。现申请人请求的赔偿金与该经济补偿同属解除劳动关系的补偿范畴，应一并处理。鉴此，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿2866.03元 $[(5501\text{元}+1273.17\text{元}+1362\text{元}+3327.93\text{元})\div 2\text{个月}\times 0.5\text{个月}]$ 。

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》第七条、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,《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自 2022 年 9 月 21 日至 2022 年 12 月 19 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 2022 年 10 月 23 日至 10 月 31 日期间工资差额 982.12 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 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日期间工资(含生活费)差额 3327.93 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解除劳动关系经济补偿 2866.03 元;

五、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二三年三月十三日

书 记 员 冯秋敏