

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〕1525 号

申请人：宣艳，女，汉族，1994 年 5 月 14 日出生，住址：广西合浦县。

被申请人：广州市海珠区龙海小学，住所：广州市海珠区江海街碧映路 8 号。

法定代表人：林增涛。

委托代理人：许开欧，男，该单位员工。

申请人宣艳与被申请人广州市海珠区龙海小学关于工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人宣艳和被申请人的委托代理人许开欧到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 10 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 1 月 30 日的工资 4000 元。

被申请人辩称：我单位没有克扣申请人的工资，申请人的

工资由基本工资、资格补助、全勤、课程津贴、普通托管、兴趣托管、招生等组成。2022年10月24日起，由于海珠区疫情影响，我单位改为线上教学，课后服务中的普通托管、兴趣托管并没有产生，需退费给家长，所以不能计算申请人的报酬，申请人对此不明白，产生了误会。申请人合同期满不续约，不存在2023年1月的工资补助。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2022年8月28日入职被申请人，任职小学英语老师，申请人的工资构成项目包含基本工资、职务津贴（班主任、资格补助）、补助（全勤、其他、五险一金等）、课程津贴、普通托管、兴趣托管、绩效考核、奖金（招生、定位、定特），其中每月固定数额项目有基本工资2150元、资格补助100元、全勤100元、绩效考核375元、奖金定位256.4元。

关于2022年10月至2022年12月的工资问题。申请人主张2022年10月至12月改为线上教学，其仍需直播上课、批改作业，劳动量系一致的，但实发工资与约定的工资数额存在较大差距，其曾就2022年10月至12月的工资向被申请人提出异议，对于2022年10月的工资减少，被申请人向其解释因为疫情影响托管费减少，其工资也相应减少，其当时认为被申请人的解释合理，但对于托管费的扣费数额不认同，被申请人告知

其每个老师均是如此，所以其本人当时只能接受；对于 2022 年 11 月的工资减少，被申请人解释理由是托管费减少了，除此外，被申请人还解释了其他理由，其当时没有听清楚，考虑到仍在职，没有继续追问；对于 2022 年 12 月的工资减少，被申请人也是搪塞过去，其本人也了解到其他老师也存在少发工资的情形，只是数额不同。被申请人则主张改为线上教学后，其单位已收取的托管费需退还家长，所以申请人对应的工资则减少。另查，双方确认工资构成中涉及托管项目的工资并不是固定金额发放的，需根据学生报名托管服务的情况而定。本委认为，首先，双方确认申请人的工资中部分项目需根据托管情况确定，而改为线上教学必然引发向家长退还托管费的情况，因而申请人工资中涉及托管的工资项目减少具有客观必然性。加之，如申请人所述，并非申请人一人的工资存在减少的情形，故被申请人的安排并非单独针对申请人。其次，申请人在职期间对于 2022 年 10 月至 2022 年 12 月工资发放问题有向被申请人进行过询问，被申请人每月均有向申请人作出解释，从申请人自述可知，申请人当时系接受被申请人的解释理由及接受被申请人的安排，虽然申请人主张当时对于被申请人少发的工资数额不接受，但本案无证据证明申请人当时有就少发的工资数额提出异议，故无法证明其主张，因此，本委认为申请人基于当时的特殊情形，其系接受被申请人工资发放的安排。因此，申请人事先接受被申请人的工资发放安排，事隔一年后再要求被申请

人返还工资差额，其该行为缺乏值得推崇及认可的道德价值，明显有违意思自治原则。综上，本委对申请人要求被申请人支付其 2022 年 10 月至 2022 年 12 月工资的请求不予支持。

关于 2023 年 1 月工资问题。经查，双方确认的辞职申请表载明申请人的离职申请日期为 2023 年 1 月 10 日，辞职原因为合同到期申请人主动不续约。申请人主张被申请人未足额支付 2023 年 1 月的工资，其本案请求的工资系至 2023 年 1 月 10 日。被申请人则主张申请人不存在未足额支付的情形。另查，双方确认的聊天记录显示被申请人在 2023 年 3 月 2 日告知申请人 2023 年 1 月的工资计算方式为基本工资 416 元+教师证 19 元+全勤 19 元+元旦节慰问金 200 元+托管 148 元+教学考核 73 元-社保个人部分 706.5 元等于 168.5 元，申请人询问为何基本工资只有 416 元，并告知被申请人应当按其合同日期予以计算 2023 年 1 月的工资。申请人于 2023 年 2 月 28 日收到被申请人支付的 2023 年 1 月工资 168.5 元。本委认为，被申请人在申请人离职后才支付申请人 2023 年 1 月的工资，从双方确认的证据可知，申请人对被申请人该月的工资计发并不认可。鉴于双方对于 2023 年 1 月的工资计算有争议，本委根据申请人的工资构成予以计算申请人 2023 年 1 月的工资。根据上文论述，申请人每月固定数额的项目总额为 2981.4 元（2150 元+100 元+100 元+375 元+256.4 元），现申请人未有证据证明其托管及社会保险缴纳情况，即无证据证明被申请人主张的数额与事实不符，故

本委采纳被申请人主张的托管工资及社会保险缴纳数额。结合申请人的离职时间，经核算，申请人2023年1月的工资应为738.11元（ $2981.4 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 8 \text{ 天} + 200 \text{ 元} + 148 \text{ 元} - 706.5 \text{ 元}$ ）。比对被申请人已支付的2023年1月工资，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人还应支付申请人2023年1月1日至2023年1月10日的工资差额569.61元（ $738.11 \text{ 元} - 168.5 \text{ 元}$ ）。申请人已于2023年1月10日离职，且其亦自认请求的工资系至2023年1月10日，故申请人要求被申请人支付其2023年1月11日至2023年1月30日工资的请求，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争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

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1月1日至2023年1月10日的工资差额569.61元。

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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二四年三月七日

书 记 员 王嘉南