

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〕2690号

申请人：顾育文，女，汉族，2002年3月14日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：杜华强，男，海珠区龙凤街道状元社区推荐公民。

被申请人：广州市海珠区官洲街海晏幼儿园，住所：广州市赤沙路赤沙村旧综合楼三楼。

法定代表人：陈宴兆。

委托代理人：陈健花，女，该单位员工。

委托代理人：赵玉娥，女，该单位员工。

申请人顾育文与被申请人广州市海珠区官洲街海晏幼儿园关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人顾育文及其委托代理人杜华强和被申请人的委托代理人陈健花、赵玉娥到庭参加诉讼。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3月25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 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 12 月 15 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 12 月 15 日工资差额 4400 元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 6000 元；四、被申请人向申请人支付未为申请人购买社会保险造成失业保险待遇损失 4600 元。

被申请人辩称：一、申请人要求确认其与我单位于 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 12 月 15 日期间双方存在劳动关系的问题。首先，申请人于 2022 年 6 月才领取毕业证，即便 2022 年 3 月入职我单位处，双方的劳动关系应从其领取到毕业证后的次月开始计算。另外，申请人于 2023 年 11 月 9 日向我单位提交的辞职信，提交辞职信后在 2023 年 12 月 13 日起办妥离职手续并没有回到幼儿园上班，所以我单位只确认双方在 2022 年 7 月 1 日至 2023 年 12 月 13 日存在劳动关系。并且申请人在刚入职我单位处时称，自己只在我单位实习一年。我单位在申请人实习期间一直要求，申请人必须要考取保育员证或者教师资格证，才能转为正式员工，否则只能以实习生的身份在岗。由于申请人一直没有考上上述资格证，且我单位亦提供了两次机会让申请人考保健员证，但其均考试失败，因此申请人在上述期间内一直以实习生身份在我单位处进行实习工作。二、关于申请人主张的 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 12 月 15 日工资差额问题。申请人在我单位实习期间，我单位向申请人支付的实习补贴远远大于广州市最低工资标准

2300 元，我单位提供的补贴签收登记可予以充分证明。因此，申请人要求的 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 12 月 15 日的工资差额，缺乏事实和法律依据。三、关于申请人主张经济补偿的问题。申请人于 2023 年 11 月 9 日向我单位提交的辞职信，申请人所提交的《辞职信》中明确写明：申请人因个人原因不适合留园继续工作，特向我单位提出辞职。申请人提交辞职信后在 2023 年 12 月 13 日起办妥离职手续未再回我单位上班。所以，申请人系以个人原因提出辞职，不存在我单位需支付经济补偿的问题。四、关于申请人主张的失业保险待遇损失问题。首先，如前所述，申请人在职期间未考取资格证书。我单位作为教育机构不管是保育员还是主副班老师都必须有相关的证件的，但我单位一直给申请人机会，但申请人一直未考取到相应资格证，故根本不符合保育员或者教师职位。因此，我单位也一直无法帮申请人购买社保，我单位认为无法购买社保是因申请人的个人原因所造成的，我单位并不存在过错，故申请人因未购买社会保险导致未能享受失业保险待遇理应由申请人自身承担。综上，申请人主张的要求我单位支付其失业保险待遇损失，是缺乏事实和法律依据的。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2022 年 3 月 1 日入职被申请人处，岗位为老师，每周工作 5 天，需打卡考勤，每月工资标准为 2500 元，其最后工作至 2023 年 12 月 13

日离职。申请人提供《劳动合同》证明上述事实。该劳动合同显示，甲方为被申请人，乙方为申请人，劳动合同期限为2022年3月1日至2024年7月15日，落款处盖有被申请人字样公章及申请人签名捺印。被申请人确认申请人的离职时间，但辩称申请人系以实习生身份于2022年3月1日入职其单位，实习期为一年，岗位为办公室人员，因申请人无教师资格证等证件，故无法担任老师岗位。被申请人另主张申请人作为办公室人员可接触到其单位公章，无法排除该劳动合同载有的公章系申请人所盖，故其单位不认可该劳动合同的真实性。对此，申请人反驳称被申请人并未向其交付一份劳动合同，其亦未掌握过被申请人的公章，并主张其于2022年6月已领取毕业证。本委认为，首先，被申请人虽主张申请人入职时并未毕业，但根据《中华人民共和国劳动法》第十五条的规定可知，劳动者的资格限制仅限于年龄方面，是否取得毕业证，是否为在校学生，并不必然排除其作为劳动者的资格，故被申请人以申请人未取得毕业证等为由抗辩申请人关于毕业前双方存在劳动关系之主张，缺乏法律依据，本委不予支持。其次，被申请人虽主张申请人未领取相关资格证书，故无法担任老师岗位，此亦只能证明申请人岗位非老师，但无法作为直接抗辩其单位与申请人不存在劳动关系之理由。再次，申请人已提供盖有被申请人公章的劳动合同拟证明双方存在劳动关系。被申请人虽主张该劳动合同的公章系申请人利用职务之便擅自加盖，而其单位作为具有承

担管理公章责任及行使其使用权的主体，其单位应对公章的使用情况承担首要的举证责任，但其单位未提供证据对此予以证明，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委对其单位该项主张不予采纳。因此，劳动合同作为双方约定在劳动关系项下的权利义务之载体，申请人所提供的劳动合同可证明双方具有建立劳动关系的主观合意。且结合查明事实可知，申请人需服从被申请人的考勤管理，双方在客观上具有劳动关系的人身隶属性的特征。综上，申请人与被申请人符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定的劳动关系成立的情形，且申、被双方对申请人解除劳动合同的时间不持异议，故本委认定双方自2022年3月1日至2023年12月13日期间存在劳动关系。

二、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人未为其缴纳社会保险费及工作压力大而解除劳动合同。被申请人确认其单位未为申请人缴纳社会保险费，因申请人作为实习生，无法缴纳社会保险费，且申请人系因个人原因离职，故其单位无需支付申请人经济补偿。被申请人提供《辞职信》《结算确认书》及工资表证明上述事实，该《辞职信》载述申请人因个人原因及无法胜任工作而申请辞职，落款处载有申请人名字，落款日期为2023年11月9日。申请人确认被申请人提供的《辞职信》的内容系其本人亲自所写。本委认为，首先，申请人虽主张其

因被申请人未缴纳社会保险费而离职，但该主张与现查明证据相矛盾，而申请人未能提供证据对此主张加以证明，其需承担举证不能的不利后果。且解除权属于形成权，故该权利的实现应以一方当事人向对方当事人送达明确的解除意思表示为基础，即双方劳动合同的解除原因，理应以被申请人在上述通知书中所载明的理由为准，故本委对于申请人关于其因被申请人未为其缴纳社会保险费而解除之主张不予采纳。因此，双方劳动合同的解除事由应当以申请人的《辞职信》所载明的事由为准，故该证据所载述的解除理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的用人单位需支付经济补偿金之法定情形，遂本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

三、关于工资问题。申请人主张双方约定的基本工资为2100元/月，该工资标准低于广州市最低工资标准，故被申请人需支付其工资差额。被申请人辩称其单位支付的工资远远超出2100元，故其单位无需支付申请人工资差额。被申请人提供工资表证明上述事实，该工资表载有申请人每月工资数额，实发工资除2022年8月、2023年1月、2023年7月、2023年8月工资均为2100元，2022年11月及2022年12月工资均为1680元，2023年10月工资1336.5元（载有事假、病假记录），2023年12月工资1362.9元以外，其余月份的工资均在2500元至2983元之间，该工资表中每月均载有申请人签名。经查，被申请人提供的《结算确认书》显示双方劳动关系于2023年12月

13日解除，被申请人共需支付申请人4273.2元，申请人收到款项后，所涉及的工资、奖金、补助等全部结清，双方互不欠付。被申请人解释称，上述低于2500元的月份系因疫情或者寒暑假未上班之原因，且申请人对于工资从未提出过异议。申请人确认该工资表及《结算确认书》的签名系其本人所签且其对工资表及《结算确认书》中的内容未提出过异议，并确认被申请人已支付确认书约定款项。本委认为，首先，申请人主张双方约定的基本工资标准低于广州市最低工资标准2300元，但从查明事实可知，除了部分月份以外，申请人的工资高于广州市最低工资标准。且依被申请人提供的工资单及申请人当庭陈述可知，申请人在领取工资时并未就工资数额提出异议，且现有证据无法排除申请人系基于当时疫情或寒暑假等特殊情形下对自身权利的处分，而申请人现再次要求被申请人支付其工资差额，此有违公平合理及诚实信用原则，本委不予支持。其次，依查明事实可知，申请人与被申请人在离职时已就工资事宜作出约定，申请人未能提供证据证明其在签订该确认书时存在胁迫或乘人之危的情形，故无法证明该协议内容存在违背其真实意思表示之情形，因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委认为该确认书应属于双方当事人经沟通协商一致达成的意思表示，即该确认书的内容合法有效。被申请人已按确认书中的约定履行完毕，且协议已明确双方在协议履行完毕后，双

方互不就工资等事宜存在纠纷，此属于申请人对自身权利的自由处分，应当予以尊重并照准。因此，申请人在签订《结算确认书》后，再要求被申请人支付工资差额，该行为违背了契约精神及诚实守信的原则。综上，本委对申请人要求被申请人支付其赔偿金差额的请求不予支持。

四、关于失业保险金待遇问题。申请人主张因被申请人未为其缴纳失业保险，导致其无法享受失业保险金待遇。本委认为，如前所述，申请人离职事由应属于个人原因离职，其不符合《广东省失业保险条例》第十五条及第十六条之规定，即申请人不属于可领取失业保险待遇之范围，故本委认为其该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省失业保险条例》第十五条、第十六条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 12 月 15 日期间存在劳动关系；

二、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 陈隽英

二〇二四年五月二十日

书 记 员 王嘉南