

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〕4903 号

申请人：陈某兰，女，汉族，1976 年 10 月 17 日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市海珠区某某幼儿园，住所：广州市海珠区。

法定代表人：裘某坚。

委托代理人：韩某美，女，该单位园长。

委托代理人：冯某媚，女，该单位行政。

申请人陈某兰与被申请人广州市海珠区某某幼儿园关于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。申请人陈某兰和被申请人的委托代理人韩某美、冯某媚到庭参加诉讼。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 8 月 13 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 2023 年 2 月 1 日至 2024 年 8 月 13 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除

劳动关系的赔偿金 12592 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日工资差额 984.32 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 8 月 1 日至 2024 年 8 月 13 日的暑假工资 2509 元。

被申请人辩称：我单位确认与申请人自 2023 年 2 月 1 日至 2024 年 7 月 29 日存在劳动关系，双方劳动关系于 2024 年 7 月 29 日解除。国家有关行业法律法规明确规定，不得体罚、变相体罚学生，我单位的用工管理规章制度及双方劳动合同均有明确规定禁止任何形式的体罚和变相体罚，否则可以解除劳动合同。申请人多次严重违反我单位规章制度，多次用手捏幼儿的脸，多次用书本打幼儿的头，言语刺激幼儿导致幼儿哭闹发脾气，后将幼儿拉入洗手间让其独自哭泣。我单位负责人发现申请人上述行为后对班级监控进行了查看，并向上级领导报备，2024 年 7 月 19 日负责人找申请人谈话，申请人承认其对幼儿做过捏脸、点头的动作，但不认可其行为属于体罚幼儿，鉴于申请人并无改正态度，我单位向申请人出具《劳动合同解除通知书》，依法与申请人解除劳动合同，故无需支付赔偿金。关于 2024 年 7 月工资，我单位已根据薪酬体系、申请人的出勤情况、工作表现核算其该月工资，并于 2024 年 7 月 29 日向申请人发放了该月工资，不存在工资差额。暑假带薪假属于在职员工享受的福利，自 2024 年 7 月 30 日起，双方已不存在劳动关系，不同意向申请人支付此后的暑假工资。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人与被申请人先后签订两期劳动合同，合同期限分别为2023年2月1日至2023年7月31日、2023年8月1日至2026年10月31日，合同约定申请人的工作岗位为保教工作人员。2024年7月25日，被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，以申请人多次出现对幼儿捏脸、打头等违反师德师风的行为，严重违反单位规章制度及劳动合同为由，决定与申请人于2024年7月29日解除劳动合同。申请人的最后工作日为2024年7月26日。

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方对2023年2月1日至2024年7月29日期间彼此存在劳动关系无争议，且有劳动合同、《解除劳动合同通知书》、工资转账记录等为证，因此，本委确认申请人与被申请人自2023年2月1日至2024年7月29日止存在劳动关系。双方劳动合同已于2024年7月29日解除，申请人请求确认与被申请人在2024年7月30日至2024年8月13日存在劳动关系，本委则不予支持。

二、关于2024年7月工资差额问题。被申请人已支付申请人该月工资2650.8元。被申请人向本委提供《重要信息确认》及工资明细表，拟证明其单位已足额支付申请人该月工资。其中，《重要信息确认》载有申请人签名，明确申请人工资中各构成项目的核算标准及规则，工资明细表显示申请人执行四星

等级工资标准，2024年7月应出勤23天，申请人实际出勤17天，休暑假3天，补休1天，并附有申请人岗位工资、浮动奖金、学生出勤奖金、安全卫生奖金的计算明细，此外，申请人还享有园龄奖金及持证补贴，应发工资合计3313.04元，扣除社保及住房公积金个人费用后实发工资为2650.8元。申请人对《重要信息确认》及工资明细表均予以确认。本委认为，被申请人已提供证据证明申请人2024年7月工资计算明细及依据，申请人并未就被申请人未足额支付该月工资之主张进行说明及举证，申请人应承担不利后果，故申请人请求2024年7月工资差额，本委不予支持。

三、关于2024年8月暑期工资问题。双方劳动关系已于2024年7月29日解除，申请人请求2024年8月1日至2024年8月13日暑期工资，缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于赔偿金问题。被申请人向本委提供监控视频，拟证明申请人在工作期间多次手捏幼儿脸、用手点推幼儿头部、用书本打幼儿头部，言语刺激幼儿致其哭闹不止，将幼儿拉进洗手间让其独自哭闹约9分钟，申请人的上述行为多次违反其单位规章制度的规定及劳动合同的约定，经上报上级领导后，其单位作出解除与申请人劳动合同的决定。申请人对监控视频的真实性予以确认，但表示上述行为仅是其与幼儿间的教导、提醒互动行为，其仅是手摸幼儿脸，用书本轻轻拍头也仅因幼儿抄错作业，点推幼儿头部只是提醒其回自己座位吃早餐，至

于被申请人指责其言语刺激幼儿（小女孩），因该名幼儿将座位推得太开，其也只是反问幼儿一句“你很胖吗”，拉幼儿进入洗手间是因为幼儿刚吃完早餐，一哭就会吐。申请人又表示2024年7月19日被申请人就上述行为找其谈话，并要求其签署解雇信，其已向被申请人解释上述行为仅是其与幼儿间的互动行为。申请人主张被申请人不认同其上述行为可以进行批评或警告，而非直接对其作出解除决定，其系可以改正的。经查，上述监控视频反映，申请人手指（拇指除外）与幼儿脸部接触时呈蜷握状态，在6月13日幼儿哭闹事件中，未见申请人对幼儿进行情绪安抚，随后申请人将幼儿拉入洗手间后自己一人出来在洗手间外部走廊等待。被申请人提供、经申请人确认的用工管理制度载明，师德师风制度遵循《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》，不得体罚和变相体罚幼儿，根据《中华人民共和国教师法》及《中华人民共和国教师十不准》等规定，不准有讽刺、挖苦、歧视、体罚或变相体罚等危害幼儿身心健康的言行，日常行为规范明确禁止任何形式的体罚和变相体罚，严禁打骂孩子，树立与孩子平等的观念，对违反日常行为规范的，可根据实际情况给予书面警告、记过、撤除、解除劳动合同等处分，劳动合同管理制度规定员工严重违反单位规章制度的、体罚、变相体罚幼儿的（不限于身体伤害，心理伤害），单位可以解除劳动合同且不支付经济补偿。双方劳动合同条款内容载明，申请人若有体罚、变相体罚幼儿的，被申请人可以

解除劳动合同且不支付经济补偿。被申请人提供、经申请人确认的会议记录表反映，2024年6月28日被申请人对包括申请人在内的员工召开了主题为师风师德培训暨全园总结大会。另，《广州市中小学幼儿园教师违反职业道德行为处理实施细则》规定，对中小学幼儿园教师违反职业道德行为坚持“零容忍”原则，行为类型包括体罚和变相体罚学生等，情节严重的，给予开除处分。

本委认为，作为保教行业的从业者，应以耐心、关爱和尊重的态度对待幼儿，全心全意为幼儿服务，尊重幼儿的人格，帮助幼儿健康成长并形成良好的行为习惯和价值观。本案申请人主张其对幼儿实施的是摸脸而非捏脸的动作，但摸脸与捏脸手指动作所呈现的状态是不相同的，申请人该主张并不符合普遍大众对视频中反映申请人手指接触幼儿脸部状态的常理思维认知。同时，申请人通过拍打、点推幼儿头部来进行教导、提醒幼儿，无论力度强弱，均不利于幼儿人格、身心的健康发展，更勿论申请人将情绪失控、哭闹不止、有呕吐可能的幼儿独自留在洗手间长达数分钟，期间未见申请人履行保教职责安抚缓解幼儿情绪。由上表明，申请人在工作中对幼儿缺乏足够的耐心、关爱与尊重。申请人解释发生该些行为的原因，恰说明申请人实施该些行为带有目的性（如提醒、催促、批评、教导幼儿行为等），而非单纯性的互动行为。上述行为并非单一、偶发行为，无论事发后被申请人找申请人谈话，还是至仲裁阶段，

申请人仍坚持该些行为属于与幼儿间的正常互动行为，令人不得不质疑申请人是否在日常工作中已形成习惯性动作，以及缺乏对保教工作行为准则的正确认知。鉴于申请人的上述行为与国家教育部门所倡导的师德师风、行为准则不相符，违反了被申请人规章制度的规定及双方劳动合同的约定，故被申请人对申请人作出解除劳动合同处理，并无不妥，因此，申请人请求违法解除劳动合同的赔偿金，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十九条，《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：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 2 月 1 日至 2024 年 7 月 29 日止存在劳动关系；

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 苏 莉

二〇二四年十月十八日

书 记 员 冯秋敏