广州市白云区劳动人事争议仲裁委员会

**仲 裁 裁 决 书**

穗云劳人仲案〔2022〕4210号

申请人：蒋翠芳，女，汉族，1994年5月27日生，住址：广西灵川县。

被申请人：广州市白云区同源小学，地址：广州市白云区。

法定代表人：吴强伟。

委托代理人：高思东，男 ，该学校校长。

委托代理人：董志雁，女，该学校主任。

申请人蒋翠芳诉被申请人广州市白云区同源小学劳动争议一案，本委依法受理后以独任庭形式公开开庭。申请人蒋翠芳，被申请人委托代理人高思东、董志雁到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人诉称：其于2022年2月11日入职被申请人处工作，工作岗位是语文老师，双方签订了三年期限的劳动合同，每月工资构成为基本工资2500元+课酬+绩效+岗位津贴，合计9600元。2022年2月25日晚，被申请人给了申请人一份解除劳动合同书，同时通知申请人于2022年2月25日后不用再去上班，申请人要求离职之日结清工资及赔偿金、补偿金。在劳动监察的调解下，被申请人于2022年3月8日晚转申请人1926元，但存在克扣工资情况，赔偿金及补偿金未给，故提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2020年2月11日至2020年2月24日的工资（当庭更正为2022年2月11日与2022年2月24日的工资）4855.2元；二、被申请人支付申请人代通金1324.1元；三、被申请人支付拖欠工资补偿金1213.8元；四、被申请人支付解除劳动关系赔偿金9600元。

被申请人辩称：申请人主张2020年在我校工作不属实，被申请人不予认可。对申请人的全部仲裁请求不予确认。

本委审理查明：被申请人是2010年11月19日注册成立的民办非企业单位，申请人于2022年2月11日入职被申请人处工作，担任语文老师，双方于2022年2月16日签订了一份《聘用合同书》，合同期限自2022年2月16日至2025年2月15日，包括试用期6个月自2022年2月16日至2022年8月15日，约定：聘用单位（被申请人）广州市白云区同源小学，受聘人（申请人）蒋翠芳。申请人每月工资构成为：基本工资2500元+课 酬+绩效+岗位津帖，每月15日通过银行转账方式支付申请人上月工资。2022年2月24日晚，被申请人通过微信向申请人发送《停止使用通知》，内容为：“蒋翠芳老师，8天试用期间，学校教导主任与校长分别与您进行了三次教学方面与课堂管理方面的指导及提供改进意见，您依然没有改进，无法达到我校对课堂品质的要求，故于2月24日停止试用，特此通知！”2022年2月25日被申请人向申请人送达书面的《解除或终止劳动合同证明书》，证明书载明终止、解除合同的原因是：工作质量达不到学校要求，遭家长多次投诉，校方与其约谈三次并培训仍无改进，故停止试用。证明书还注明解除合同时间是2022年2月24日，工作年限从2022年2月16日至2022年2月24日。申请人在2022年3月8日收到工资1926元。申请人于2022年3月9日向本委申请劳动仲裁。

庭审中，双方当事人对入职时间、工资支付情况、劳动合同解除的原因等问题存在争议。申请人主张：其2022年2月11日入职，月工资9600元，被申请人未足额支付其劳动报酬，解除劳动合同也没有提前通知。申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：1.聘用合同书，内容显示：固定期限从2022年2月16日起至2022年8月15日，其中试用期6个月，从2022年2月16日起至2022年8月15日止，月基本工资2500元，另有课酬、绩效、岗位津贴等，用于证明申请人与被申请人签订劳动合同；2.支付业务回单，内容显示：付款人名称广州市白云区同源小学，实际记账户名蒋翠芳，用于证明申请人收到被申请人1926元；3.解除或终止劳动合同证明书，内容显示：合同解除时间、解除原因、工作年限、实发经济补偿金金额，用于证明被申请人2022年2月24日解除了双方劳动关系；4.微信聊天记录，显示申请人与对方被其称为雁老师微信名雁Dianed，从2022年2月10日至2022年2月24日期间的聊天互动，其中2022年2月10日雁老师：蒋老师您好，恭喜您通过面试，请明天8：30到校入职，并开始开学准备工作和培训。2月11日雁：蒋老师早上好，今天早上会有很多培训，所以呢，最好是带一个笔记本过来做笔记。2022年2月14日雁：四期上课了，我要跟你沟通语文作业量。2022年2月15日帮申请人修改通知。2022年2月24日晚22点10分雁老师向申请人发停止通知：蒋翠芳老师：经学校考核，由于阁下在入职试用期间，工作表现未能符合目前岗位要求，故现于2022年2月24日通知解除劳动合同，特此通知；5.视频光盘，证明申请人在被申请人处工作；6.课表，证明申请人课酬工资 、工作时间；7.录音，证明申请人在被申请人处工作至2022年2月24日；8.工资计划表和课程要求表。被申请人对证据1、证据3确认；对证据2的关联性不确认，认为没有齐全；对证据4，认为入职的确切时间是2022年2月16日，之前属于面试阶段；对证据5，认为只能证明申请人2022年2月16日至2022年2月23日在学校；对证据6，认为该表在2022年2月14日才正式执行；对证据7的关联性不确认，被申请人在2022年1月23日已经通知申请人了，24日开始申请人没有工作了，只是一直住在学校；对证据8的工资计划表不确认，不是被申请人的，对课程表确认。

被申请人主张：在2020年期间，被申请人与申请人不存在劳动关系，只确认在2022年2月16日至2022年2月24日期间与申请人存在劳动关系。被申请人为证明其主张，向本委提交如下证据：1.聘用合同书，内容显示：试用期6个月，从2022年2月16日起至2022年8月15日止，固定期限从2022年2月16日起至2022年8月15日，月基本工资2500元，另加课酬、绩效、岗位津贴等组成当月工资，用于证明申请人与被申请人签有劳动合同；2.同源小学工资管理制度（试行），内容显示：工资组成发放金额，用于证明工资组成发放标准；3.微信截图，用于证明申请人在被申请人处工作的试用期间教学事故导致家长投诉，多次培训无法达到试用要求；4.微信截图、文字说明、听课表、面谈表、申请人教师工作备忘，证明被申请人对申请人进行6次培训，均不能达到要求，进行面谈时，申请人拒绝签名，教师工作备忘只能证明2022年2月11日对申请人进行面试，到2022年2月16日属课堂面试阶段；5.被退回的工资发放记录，证明被申请人是通过中国银行发放工资，申请人一直没有办理。申请人离职后转到申请人提供的农行卡，被退回。第二次才成功转1926元给申请人。申请人确认证据1的真实性、关联性，合法性，对证据2不确认，认为没有其签名，面试时没有告知，招聘信息写的是8000元—10000元，应届生才是6000元，其不是应届生；对证据3不予确认，在职期间没有出示过，被申请人只有在2月24日才告知有投诉。在面试时没有告知考核标准及上课标准；对证据4的申请人教师工作备忘确认是申请人签名，证明申请人在2022年2月11日入职，对其他不确认，因为没有对其进行过培训，只是找过谈话；对证据5确认。

以上事实，有申请人的陈述、被申请人委托代理人的陈述、有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为：申请人入职被申请人单位工作，双方建立劳动关系，双方的合法权益均受法律保护。

关于工资问题。申请人主张其于2022年2月11日入职，提交了与雁老师的聊天记录，证明被申请人通知申请人2022年1月11日办理入职手续。被申请人主张2022年2月11日至2022年2月15日期间，是对申请人进行课堂面试，但被申请人并没有提交证据予以佐证，且被申请人提交的证据也印证了申请人自2022年1月11日起为被申请人提供劳动的事实，故本委对申请人主张其入职时间为2022年2月11日予以采信，被申请人应向申请人支付2022年2月11日至2022年2月24日期间的工资。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，因工资支付发生的争议，用人单位负有举证责任。被申请人未能提交申请人在任职期间详细的工资清单，应承担举证不能的不利后果。现申请人对其在任职期间的课酬费计算出应得劳动报酬，因没有相反证据反驳，本委采信申请人的主张，故被申请人应支付申请人2022年2月11日至2022年2月24日期间的工资为3811.93元[计算公式：9600元/月÷21.75天×13天-1926元（已支付部分）]。

关于解除劳动关系赔偿金问题。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。被申请人虽主张申请人存在不符合录用条件，但未举证证明其录用条件，现被申请人单方解除双方劳动关系，缺乏依据。本案中，因被申请人未举证申请人离职前的月平均工资，应依法承担举证不能的不利后果，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，本委依法采信申请人离职前的月均工资为9600元/月的主张。申请人2022年2月11日入职，至2022年2月24日解除劳动关系，在被申请人工作不满六个月，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应当支付申请人解除劳动关系赔偿金9600元（计算公式：9600元/月×0.5月×2倍）。

关于代通知金的问题。申请人是在试用期被解除劳动关系，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定被申请人应额外支付申请人一个月工资的情形。申请人要求被申请人支付代通知金的主张没有法律依据，本委不予支持。

关于拖欠工资补偿金问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条的规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬、加班费或者经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付，逾期不支付的，责令按应付金额50%至100%的标准加付赔偿金而非补偿金。本案中，申请人未能提交证明被申请人因拖欠工资被劳动行政部门责令限期支付的证据，故申请人要求被申请人支付拖欠工资补偿金的仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十、第四十七条、第八十五条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，裁决如下：

一、本裁决书生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2022年2月11日至2022年2月24日期间工资3811.93元；

二、本裁决书生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动关系赔偿金9600元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉。

本页无正文

仲 裁 员：郑 玮 玲

本件与原件核对无异 二〇二二年八月十一日

书 记 员：林 泽 纯