

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〔2021〕1965 号

申请人：赖琼，女，汉族，某年某月某日出生，住址：江西省宜春市万载县。

被申请人：广州卓然服饰有限公司，住所：广州市海珠区工业大道北路 67 号 34 号楼 301 室。

法定代表人：黄群芳。

委托代理人：刘亮亮，女，该单位员工。

申请人赖琼与被申请人广州卓然服饰有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人赖琼和被申请人的委托代理人刘亮亮到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2021 年 7 月 22 日向本委申请仲裁，于 2021 年 8 月 11 日申请增加仲裁请求，申请人共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人奖励假工资 16000 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同经济补偿金 18000 元；三、被申请人

支付申请人拖欠工资应加付 100%赔偿金 16000 元。

被申请人辩称：一、关于奖励假工资，我单位同意支付该项仲裁请求；二、关于违法解除的经济补偿，在申请人产假结束之前，我单位通过微信及电话询问过申请人是否回单位上班，系申请人表示不能回来上班，由于申请人在产假结束后不上班，也不回我单位办理离职手续，故我单位向其发出限期到岗通知，但申请人仍没有到岗，故我单位认为申请人是自愿离职，并非我单位违法解除，不同意支付申请人经济补偿；三、关于加付拖欠工资的赔偿金，申请人是在产假即将结束时表示不回来上班，其也没有提出产假工资的异议，该项请求不符合劳动合同法第 85 条的规定。

本委查明事实及认定情况

一、关于奖励假工资问题。申请人于 2019 年 4 月 22 日入职被申请人处工作，任职电商部文案专员，申请人在 2020 年 2 月 13 日开始休产假，于 2020 年 3 月 16 日顺产一男婴，之后没有回被申请人处工作。经核算，申请人的产假和奖励假应休至 2020 年 8 月 8 日。鉴于被申请人对申请人要求其单位支付奖励假工资 16000 元不持异议，故本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

二、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人在其休产假期间，反复强调其产假只有 90 天，并反复催促其回单位办理离

职，且被申请人从未明确表态其休产假的期间，隐瞒其产假后的上班时间，令其一直不知道产假应休至何时，直到被申请人在2020年8月12日向其发出限期到岗通知，称其旷工并要与其解除劳动关系，故其认为被申请人系于2020年8月12日将其辞退。被申请人则主张其单位在2020年8月12日向申请人发出限期到岗通知，要求申请人2020年8月14日回单位上班并告知相关后果，但申请人并无在指定时间到岗，故其单位认为申请人属于自动离职。经查，申请人在2020年8月4日与被申请人相关人员进行微信沟通时称：其之前是打算生完继续回被申请人处上班，但因疫情原因改变了其原计划，且其觉得被申请人的环境不适合背奶，想自己在家照顾孩子，再做点副业，故把广州租的房子退了，打算明年再出来工作，由于被申请人的人事那边说等不了其那么久，其就只能离职了。被申请人于2020年8月12日向申请人发出《赖琼限期到岗通知》，通知申请人产假于2020年8月9日结束，申请人已旷工3天，并要求申请人于2020年8月14日到岗上班，如不到岗将视为自动离职，后又于2020年8月17日向申请人发出《关于赖琼自动离职的通告》，该通告载明被申请人对申请人未按照限期到岗通知要求到岗上班的行为作自动离职处理。本委认为，申请人休产假和奖励假的期间为2020年2月13日至2020年8月8日，即使被申请人在申请人休假期间曾向其提出提前上班要求，但此要求最终需经申请人根据自身产后恢复情况而自主决定，现双

方实际上并未就提前上班事宜协商一致，申请人也并没有提前结束休假，故不论双方在申请人休产假期间对工作事宜如何沟通，均不影响申请人至2020年8月8日已经休足产假和奖励假的事实。鉴于产假和奖励假系法定休假，非被申请人自行规定的休假，申请人作为完全民事行为能力人，在知悉自身从2020年2月13日起休产假和奖励假的情况下，其对休假结束时间理应知晓，故申请人关于被申请人隐瞒其休假后上班时间的主张，理据不足，不予采纳。申请人应当在2020年8月8日休假期限届满之后主动回被申请人处上班，继续履行劳动者的劳动义务，如若其认为需要继续休假，则可另行向被申请人履行请假手续。但事实上申请人在休假期限届满后并未回被申请人处上班，且其在收到《赖琼限期到岗通知》后，并未按指定时间到岗，也不履行请假手续，其行为明显欠妥，结合申请人在2020年8月4日与被申请人相关人员的微信沟通内容，本委认定申请人在休完产假和奖励假之后系因自身原因离职。鉴此，申请人主张系被申请人将其辞退，并要求被申请人支付其违法解除劳动合同经济补偿，依据不足，本委不予支持。

三、关于加付赔偿金问题。申请人主张被申请人克扣其产假及奖励假期间的工资，在其向劳动行政部门举报之后，被申请人仅支付了生育津贴，仍未支付奖励假工资，劳动行政部门遂指引其申请劳动仲裁。庭审中，申请人明确其该项仲裁请求的法律依据系《中华人民共和国劳动法》第九十一条和《中华

《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条的规定。本委认为，劳动报酬系劳动者向用人单位提供劳动力而换取的对价报酬，而奖励假工资并非劳动者基于其提供劳动力之所得，故两者之间具有本质区别，不宜一概认定奖励假工资属于正常劳动报酬的范畴。加之，本案申请人并无提供劳动行政部门责令被申请人限期支付劳动报酬以及因被申请人逾期不支付该劳动报酬而被责令加付赔偿金的证据，故申请人该项仲裁请求缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条，《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、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人奖励假工资 16000 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 温嘉毅

二〇二一年九月二十四日

书 记 员 李梓铭