

# 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〕2479号

申请人：潘虹，女，汉族，1973年4月28日出生，住址：广州市荔湾区。

委托代理人：孟猛，男，申请人配偶。

第一被申请人：广州市海珠区新港街道综合服务中心，住所：广州市海珠区江怡路225号。

法定代表人：程艳，该单位主任。

第二被申请人：广州市海珠区人民政府新港街道办事处，住所：广州市海珠区江怡路223-227号。

负责人：朱泰，该单位主任。

第一被申请人和第二被申请人的共同委托代理人：陈佳，男，两被申请人职工。

第一被申请人和第二被申请人的共同委托代理人：张秀娟，女，两被申请人职工。

申请人潘虹与第一被申请人广州市海珠区新港街道综合服务中心、第二被申请人广州市海珠区人民政府新港街道办事处关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭

审理。申请人的委托代理人孟猛和两被申请人的共同委托代理人陈佳、张秀娟到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年8月26日向本委申请仲裁，于2021年9月16日申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、两被申请人支付申请人2020年2月1日至2020年12月31日绩效工资11000元；二、两被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿63750元；三、两被申请人支付申请人2020年4月15日至2020年4月17日病假工资2275.86元；四、两被申请人支付申请人2020年1月27日法定节假日加班工资682.76元；五、两被申请人支付申请人2020年5月1日至2020年5月3日法定节假日加班工资1593.1元；六、两被申请人支付申请人2019年7月和2020年7月“创文”补贴400元；七、两被申请人支付申请人2021年6月6日扣发的工资227.58元；八、两被申请人支付申请人2020年5月20日至2020年5月24日丧假工资1137.93元；九、两被申请人支付申请人2020年3月16日至2020年4月30日防疫补贴1500元；十、两被申请人支付申请人2017年9月19日、2017年10月13日和2018年5月18日三次住院慰问金和医疗互助金2970.3元；十一、两被申请人支付申请人2013年6月至2021年8月未足额发放的政府雇员薪资196800.65元。

第一被申请人辩称：一、关于第一项仲裁请求，按照我单位制度，绩效工资每个月由个人提交并经审批后发放。申请人2020年1月至2020年4月期间长期请假，一直未提交2020年的申请材料，至2021年8月其才正式提交申请，我单位在核实其申请后发现其提供虚假的病假证明，故扣除其2020年请病假期间的绩效，向其补发了绩效10068.97元，已足额发放。二、关于第二项仲裁请求，我单位收到申请人的解除劳动合同通知书，但我单位不存在未及时足额支付劳动报酬的情形，无需支付经济补偿。三、关于第三项仲裁请求，因申请人请假未获得批准，且其请病假的证明存在虚假情况，故我单位不同意支付病假工资。四、关于第四项仲裁请求，我单位不存在未支付2020年1月法定节假日加班工资的情形，不同意申请人该项仲裁请求。五、关于第五项仲裁请求，我单位已支付2020年5月1日加班工资，而2020年5月2日和5月3日不属于法定节假日，且申请人已于2020年5月28日和5月29日补休2天。六、关于第六项仲裁请求，我单位没有“创文”补贴的发放依据，不存在发放该项目补贴的说法。七、关于第七项仲裁请求，申请人2021年6月工资和绩效均已正常发放，不同意该仲裁请求。八、关于第八项仲裁请求，申请人2020年5月20日至2020年5月24日期间并未请过假，我单位也未扣减该期间工资，不存在丧假工资问题。九、关于第九项仲裁请求，我单位没有收到任何上级文件要求发放防疫补贴，不同意该项仲裁请求。十、

关于第十项仲裁请求，根据广州市职工医疗互助保障计划要求，慰问金和医疗互助金需要本人申请并经单位核实后发放，申请人未向我单位提出过该申请，且医疗互助金时效为 120 天，其该主张已过时效。十一、关于第十一项仲裁请求，申请人的身份为政府雇员，双方签订的劳动合同对申请人的工资标准有明确约定，我单位向申请人支付的工资均符合劳动合同约定的工资标准，已足额发放其工资待遇。

第二被申请人辩称：同意第一被申请人的答辩意见。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于劳动关系主体责任认定问题。经查，申请人于 2013 年 6 月 5 日入职第一被申请人，任职统计岗雇员，申请人与第一被申请人签订了三次劳动合同，双方最后一次劳动合同约定合同期限从 2017 年 6 月 5 日起至法定的终止条件出现时止。申请人于 2021 年 9 月 2 日解除劳动合同。本委认为，申请人与第一被申请人自 2013 年 6 月 5 日起建立劳动关系，并签订了三次劳动合同，双方之间的劳动合同关系一直存续至 2021 年 9 月 2 日申请人单方解除劳动合同时止，而第二被申请人并非与申请人建立劳动关系的主体，故申请人要求第二被申请人承担其本案全部仲裁请求的支付责任，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

二、关于 2020 年 2 月至 2020 年 12 月绩效工资问题。申请

人2020年1月至2020年12月的月绩效工资标准为1000元，折算日绩效工资标准为45.98元，第一被申请人已核发申请人该期间绩效工资共10068.97元，实际扣除了2020年2月至2020年4月期间共42天的绩效工资，具体期间及原因如下：1.申请人在2020年2月3日至3月15日（共42天）请病假23天，因病假不属实，故扣除23天未上班的绩效工资；2.申请人2020年3月30日至4月10日（共12天）请事假9天，故扣除9天未上班的绩效工资；3.申请人2020年4月15日至4月27日（共13天）请病假未获批准，视为旷工，实际扣除申请人未上班10天的绩效工资。第一被申请人向本委提交了上述扣除绩效工资对应期间的《新港街工作人员休假审批表》、2020年4月15日的《广东省中医院诊断证明书》、74集团军医院开具的《病假证明》（2020年2月至4月期间）以及《74集团军医院就诊记录情况（原421医院）》（医院卫勤处盖章出具），其中，2020年4月15日至4月27日期间的《新港街工作人员休假审批表》仅有所在社区意见，没有人事、分管领导和办事处主任的批示意见，2020年4月15日的《广东省中医院诊断证明书》显示诊断为良性阵发性眩晕，建议休息3天，74集团军医院开具的2020年4月18日至2020年4月27日《病假证明》显示申请人为眩晕症，建议休息时间共10天，《74集团军医院就诊记录情况（原421医院）》显示申请人2020年没有就诊记录。申请人对第一被申请人扣除其上述绩效工资的期间和天数予以确

认，但认为第一被申请人不应扣除该绩效工资，理由如下：1. 其在2020年2月3日至3月15日的病假是真实的，当时只是直接找医生就诊，没有挂号，故只有医生开具了诊断证明；2. 第一被申请人有规定请事假需要扣事假工资，但不需要扣绩效工资；3. 其2020年4月15日至4月27日系因生病需就医而没有上班，第一被申请不批准其休假不合理。本委认为，申请人对第一被申请人扣除其绩效工资的期间和天数不持异议，双方实际上对应否扣除绩效工资存有争议。由于绩效工资系根据劳动者提供的劳动和产出成果（即工作成绩和劳动效率）所确定的劳动报酬，其分配形式系“以绩定酬”，故绩效工资应当与劳动者正常提供劳动挂钩，若劳动者因故未能提供劳动的，则无实际劳动产出，用人单位据此扣除劳动者未提供正常劳动的绩效工资，属合法合理范围。因此，申请人2020年3月30日至4月10日期间（共12天）请事假9天，第一被申请人扣除其该9天事假的绩效工资，并无不当，本委予以认可。另外，对于申请人2020年2月3日至3月15日（共42天）请病假23天和2020年4月15日至4月27日（共13天）请病假问题，该两段期间主要的争议焦点在于申请人是否属于病假和第一被申请不批准申请人2020年4月15日至4月27日请假是否合理。本委认为，劳动者虽然有享受病假待遇的权利，但根据权利和义务相对等原则，劳动者请病假，理应履行向用人单位提供病假证明材料的义务，从本案证据来看，虽然申请人有74集

团军医院开具的《病假证明》，但其 2020 年并没有该医院的就诊记录，此从《74 集团军医院就诊记录情况（原 421 医院）》可以得到印证，故申请人的《病假证明》之来源和内容的真实性存疑，缺乏有效的证明力，遂在申请人没有其他证据与该些《病假证明》相互印证其确实有患病并在医院就诊的情况下，本委对该些《病假证明》难以采纳，故本委认定申请人 2020 年 2 月 3 日至 3 月 15 日（共 42 天）请假 23 天和 2020 年 4 月 18 日至 4 月 27 日请假 10 天不属于病假；申请人上述第一段期间请假 23 天可按事假论处；而第二段期间请假 10 天，第一被申请人不予批准请假，属于用人单位行使用工自主权的合理范畴，并无不当，即使第一被申请人批准该请假，也应按事假论处，因此，第一被申请人扣除申请人该两段期间共 33 天（23 天+10 天）事假或未上班的绩效工资，本委予以认可。对于申请人 2020 年 4 月 15 日至 2020 年 4 月 17 日请病假问题，虽然申请人该期间有《广东省中医院诊断证明书》予以证明，但除该诊断证明书之外，申请人同样未能提供其在该医院就诊的相关病历及单据，即申请人并无证据与该诊断证明书相互印证其确实在该医院就诊的事实，而且，单从该诊断结果来看，无法体现申请人该症状达到必须停工治疗或者休息的严重程度，故第一被申请人对申请人该病假申请不予批准亦属于用人单位行使用工自主权的合理范畴，本委予以认可。综上，经审查，第一被申请人实际上并未扣除申请人 2020 年 4 月 15 日至 2020 年 4 月 17 日请假

的绩效工资，而第一被申请人扣除申请人2020年2月3日至3月15日、2020年3月30日至4月10日和2020年4月18日至4月27日共42天（23天+9天+10天）请事假或未上班的绩效工资，合法合理，应予以认可。因此，申请人要求第一被申请人支付2020年2月1日至2020年12月31日绩效工资差额的仲裁请求，本委不予支持。

三、关于2020年4月15日至2020年4月17日的病假工资问题。经查，第一被申请人系正常发放申请人2020年4月的工资后，在2020年6月工资中扣除了申请人2020年4月15日至2020年4月27日期间（共13天）请假10天的工资。本委认为，第一被申请人实际上只扣除了申请人2020年4月15日至2020年4月27日期间（共13天）请假10天的工资，由此可推定第一被申请人并未扣除申请人2020年4月15日至2020年4月17日共3天的工资，因此，申请人要求第一被申请人支付其2020年4月15日至2020年4月17日病假工资的仲裁请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于2020年1月27日和2020年5月1日至2020年5月3日法定节假日加班工资以及2021年6月6日扣发的工资问题。申请人在2021年10月20日庭审中表示第一被申请人已经支付其法定节假日加班工资，对2021年6月的绩效评分虽第一被申请人按旷工扣了其1分（10元/分），但最终并没有扣除其绩效工资，故其不再主张2020年1月27日和2020年5月

1日至2020年5月3日法定节假日加班工资以及2021年6月6日扣发的工资。鉴此，本委认为申请人对其自身权利进行自主处分，应予以尊重并照准，故对申请人要求第一被申请人支付2020年1月27日和2020年5月1日至2020年5月3日法定节假日加班工资以及2021年6月6日扣发的工资的仲裁请求不予支持。

五、关于丧假工资问题。申请人主张其家公在2020年5月20日去世，其当时口头向第一被申请人请丧假，但第一被申请人回复没有丧假。之后，其家公在2021年4月2日下葬，其再次向第一被申请人申请休丧假，但第一被申请人不予批准，克扣其丧假假期，属变相克扣其工资，遂要求第一被申请人支付其2020年5月20日至2020年5月24日的丧假工资。第一被申请人对此反驳称申请人在2020年5月20日至2020年5月24日期间并未请过丧假，其单位也未扣减申请人该期间的工资。本委认为，根据《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》第四条之规定，职工配偶的父母死亡的，经单位领导批准，可给予3天以内丧假。本案申请人的家公去世，如其申请休丧假，应在其家公去世时提出，但是否批准则需由用人单位决定。现申请人主张其在2020年5月20日家公去世时向第一被申请人申请休丧假被拒，但未提供充分有效的证据予以证明，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人应承担举证不能的不利后果，故申请人该主张依据不足，

本委不予采纳。现申请人于2021年4月2日向第一被申请人申请休2020年5月20日至2020年5月24日期间的丧假，不具有合理性，即使第一被申请人不批准其该请假，亦未违反法律规定，故申请人该项仲裁请求，理据不足，本委不予支持。

六、关于创文补贴和防疫补贴问题。申请人主张其在2019年7月和2020年7月参加了创文活动，所有工作人员都享有创文补贴，但第一被申请人没有告知过其发放创文补贴事宜。第一被对此主张双方没有约定创文补贴，其单位也没有通知过申请人会发放创文补贴。申请人还主张其在2020年3月16日至2020年4月30日期间参加防疫工作15天，防疫补贴的标准为100元/天，据其了解有其他同事发放了防疫补贴，但其没有领取过该防疫补贴。第一被申请人对此主张申请人系政府雇员身份，其单位没有收到上级文件要求需向雇员发放防疫补贴。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人主张第一被申请人应向其发放创文补贴和防疫补贴，其对自身主张负有举证责任。现从申请人自身陈述可知，第一被申请人从未通知其有关于发放创文补贴和防疫补贴事宜，申请人也未能举证证明其与第一被申请人对创文补贴和防疫补贴有具体约定，申请人应承担举证不能的不利后果，故申请人要求第一被申请人支付其创文补贴和防疫补贴的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

七、关于住院慰问金和医疗互助金问题。申请人在本案庭

审中表示其与第一被申请人没有约定该住院慰问金和医疗互助金，第一被申请人也没有告知相关事宜，其也不清楚住院慰问金和医疗互助金是指什么，其该项仲裁请求的数额系自己估算。第一被申请人则主张住院慰问金和医疗互助金需要申请人及时提出申请才享有，而且该住院慰问金和医疗互助金的资金来源于区总工会，其单位亦不清楚该两项费用的计算标准，另外，该住院慰问金和医疗互助金亦不属于劳动争议范围，其单位不同意申请人该项仲裁请求。第一被申请人提交且经申请人确认的《广州市职工住院医疗互助保障计划告知书 广州市职工非因工伤病互助保障计划告知书》显示经办机构为广州市总工会困难职工帮扶中心（广州市职工济难基金会），载有申请补助的范围、标准、责任和程序等内容，并明确补助金系由经办机构核实、核算后划拨。本委认为，从查明之事实可知，住院慰问金和医疗互助金系由经办机构按照有关程序核实、核算后划拨给申请补助的当事人，资金来源并非第一被申请人，第一被申请人不具有自主决定向申请人发放该两项费用的法定义务，更不属于申请人与第一被申请人基于劳动合同约定之待遇范畴，故申请人该项仲裁请求不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议范围，本委不予调处。

八、关于2013年6月至2021年8月未足额发放的政府雇员薪资问题。经查，申请人在职期间存在长期请病的情况（单次最长的病假期间有一年多），第一被申请人对申请人请病

假的时间按照最低工资标准 80%向申请人发放工资待遇，第一被申请人向本委提交了工资表、加班费发放表、奖金发放表等支付台账予以证明其单位已经按照劳动合同约定足额支付申请人在职期间的工资待遇。申请人对该些工资待遇支付台账予以确认，但主张其作为政府雇员，年薪包干经费为 9 万元，而其在在职期间每年实际领取的工资待遇不足 9 万，加之其对第一被申请人在其请病假期间全部按照最低工资标准 80%支付其工资待遇不予认可，另，其 2021 年 8 月还有补休纸未领取，该些补休纸应折算成工资发放，故其要求第一被申请人支付其 2013 年 6 月至 2021 年 8 月未足额发放的政府雇员薪资（计算方式：年薪包干经费 9 万元-每年实发工资）。第一被申请人表示申请人 2021 年 8 月没有补休纸。本委认为，首先，申请人与第一被申请人签订了劳动合同，而劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系、明确彼此劳动权利义务达成合意的载体，故劳动合同之约定对双方具有约束力。由于申请人与第一被申请人签订的劳动合同并没有关于申请人年薪 9 万元之约定，双方对此也没有相关劳动合同附件或补充协议约定，故从劳动合同相对人的意思自治原则分析，申请人主张其年薪为 9 万元缺乏双方达成合意之前提。其次，申请人与第一被申请人签订劳动合同为生效合同，而政府雇员经费使用的有关规定并不具有改变申请人与第一被申请人约定的工资标准之法律效力，故从劳动合同法律效力的角度来看，申请人并没有足以推翻双方劳动合同约定

之充分依据。再次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人主张其 2021 年 8 月有补休纸未领取，第一被申请人予以否认，申请人对其该主张负有举证责任，现申请人并未举证证明其该主张，应承担举证不能的不利后果，故本委对其该主张不予采信。最后，经审查，第一被申请人已按照劳动合同之约定发放了申请人在职期间正常工作时间的工资，即使第一被申请人对申请人请病假期间按照广州市最低工资标准的 80% 支付申请人工资待遇，亦并未违反法律法规强制性规定。而申请人在第一被申请人处工作多年，其作为提供劳动并领取对价工资报酬的劳动者，如若其认为第一被申请人存在未足额支付工资待遇（含病假工资待遇）等侵犯其合法权益的行为，理应及时向第一被申请人提出异议或行使法律赋予的向有关部门投诉的权利，但申请人并无充分有效的证据证明其在职期间就其领取的各项工资待遇（含病假工资待遇）曾向被申请人主张过相关权利或者向有关部门进行过投诉，由此表明申请人在职期间，基于对第一被申请人及其自身情况，比如对个人劳动价值、对劳动力市场供求关系、对自身岗位的性质和岗位工资待遇的接受程度等主客观综合因素的考虑，是认可其每月领取的工资数额的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取对应劳动报酬行为的认知常理以及意思自治原则。综上，本委认为第一被申请人已经足额支付申请人在职期间的工资待遇。申请人要求第一被申请人支付其 2013 年 6 月至

2021年8月未足额发放的政府雇员薪资，于法无据，本委不予支持。

九、关于经济补偿问题。本案申请人系以用人单位未及时足额发放工资为由主动解除劳动合同并主张经济补偿。依上述查明及认定情况，第一被申请人已经足额支付申请人在职期间的工资待遇，不存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的情形，故申请人要求第一被申请人支付解除劳动合同经济补偿的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，《广东省工资支付条例》第二十四条、第二十五条，《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》第四条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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

二〇二一年十一月十日

书 记 员 曾艺斐