

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〔2023〕1316 号

申请人：黎湘宜，女，汉族，1993 年 2 月 22 日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市海珠区素社街道综合服务中心，住所：广州市海珠区前进路基立新村北八巷九号之一，三楼。

法定代表人：张萱，该单位主任。

委托代理人：李文英，女，广东纵横天正律师事务所律师。

申请人黎湘宜与被申请人广州市海珠区素社街道综合服务中心关于经济补偿、加班工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黎湘宜和被申请人的委托代理人李文英到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 2 月 7 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人不续签劳动合同的经济补偿金 40197.91 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 1 月至 2022 年 11 月工作日加班 298 小时的加班工资 5908.62 元、休息日加班

354.5 小时的加班工资 9371.84 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 3 天未休年休假工资 1956.9 元；四、被申请人支付申请人 2021 年、2022 年共计 20 天未休育儿假工资 4348.66 元；五、被申请人支付申请人 2021 年、2022 年共计 10 天未休独生子女护理假工资 2174.33 元；六、被申请人支付申请人 2022 年 11 月、12 月工资差额 1310.43 元；七、被申请人支付申请人拖欠工资的经济补偿 8700 元。

被申请人辩称：因申请人不服从前往赤沙的防疫工作安排，未遵守组织纪律，给街道防疫工作造成严重恶劣影响，经研究决定，2022 年 12 月 31 日合同期满后我单位不再与申请人续签劳动合同，并同意支付申请人经济补偿。申请人主张的加班属于疫情非常时期产生，全区所有在职人员均遵照区政府统一安排参与抗疫，不作正常工时与加班工时之分，区政府至今未对该防疫、抗疫工作产生的加班工时作出发放加班补贴的通知，亦无专项财政拨款，申请人据此主张加班工资亦不符合《素社街道工作人员加班和补休管理规定》第五条第（一）款、第（三）款、第六条第（一）款的规定情形，故不同意支付申请人加班工资。申请人 2022 年已休 4 天年休假，余 1 天年休假申请人亦未提出休假申请，不同意支付申请人未休年休假工资。申请人在 2021 年、2022 年均没有向我单位提出育儿假及护理假的申请，亦无相关条例规定应当支付未休育儿假及护理假的工资，故不同意支付申请人未休育儿假及护理假的工资。2022 年 11

月、12月，申请人不服从组织的工作安排，经党工委研究决定扣发申请人11月绩效奖482.79元、12月绩效奖827.64元，故不同意支付申请人上述工资差额。申请人2022年12月工资正常时间发放，11月工资因科室计算错误及财政结算要求，全街工作人员均延迟发放，其请求拖欠工资的经济补偿，缺乏事实与法律依据，不同意支付。

本委查明事实及认定情况

一、关于2022年11月、12月工资差额问题。申请人系被申请人的社区矫正辅助工作人员，月工资由基本工资2150元+岗位绩效300元+月度绩效1500元+档次工资400元构成，月综合收入4350元。被申请人以申请人没有按要求在2022年11月22日至2022年12月16日前往赤沙支援疫情工作为由，按天数折算扣发申请人2022年11月7天绩效奖482.79元、12月12天绩效奖827.64元。申请人确认其请求的工资差额即该被扣发的绩效，并确认其未按被申请人要求在2022年11月22日至12月16日期间前往赤沙支援。申请人表示其未按要求参加支援系因家中小孩还小，自身身体原因，以及赤沙属于疫情高风险地区，且其除2022年11月28日至12月5日休病假、2022年12月12日至12月22日患新冠阳性没有上班外，其余时间均有正常回到单位上班。另，被申请人没有对申请人病假及新冠阳性休假作出缺勤扣款。本委认为，根据《中华人民共和国

传染病防治法》第四十二条及《中华人民共和国突发事件应对法》第十一条、第五十七条的规定，新冠疫情防控支援工作属于政府领导下的社会面管控工作安排部署，有关单位和人员应当配合，被申请人作为区政府下设并隶属街道办事处管理的机构组织，应当执行区政府的疫情防控部署。申请人作为该机构组织的一份子，在疫情当下未听从被申请人的指挥和安排参加赤沙疫情防控工作支援的行为，给街道配合区政府疫情防控整体工作安排造成不良影响，而绩效与工作表现挂钩，工作表现源于对员工日常工作的完成情况、服从性、组织纪律等方面综合评估，并非仅以出勤为满足计发条件，故被申请人按申请人未前往赤沙支援的天数折算扣发绩效，并无不当。因此，申请人请求返还 2022 年 11 月、12 月工资差额，本委不予支持。

二、关于加班工资问题。申请人提供核酸、疫苗、粤居码等防疫工作加班表、出勤情况登记表、加班休假表，拟证明其参加疫情防控加班情况。其中，防疫工作加班表仅有防疫时段，没有防疫工作人员的名单，出勤情况登记表备注栏有标明人员的支援时段，其中包含申请人，加班休假表显示 2022 年 1 月 11 日至 2022 年 11 月 24 日，申请人防疫加班共计 652.5 小时，经统计，其中休息日加班 34 天。庭审中，申请人表示防疫工作加班表、出勤情况登记表来源于科室负责人，加班休假表则系其自行登记。被申请人确认防疫工作加班表，不确认出勤情况登记表、加班休假表。被申请人表示疫情特殊时期，工作人员

确实存在正常工作时间以外支援核酸等防疫工作的情形，该支援情况属全区性，至今区政府仍未对该支援情况的后续处理作出有关通知，防疫工作加班表并无反映申请人的加班情况，出勤情况登记表以及申请人自行统计的加班工时亦未得到其单位的认可。经查，申请人自行登记的加班休假表，将休息日支援到点时间连续纳入加班工时计算，未作吃饭休息时间剔除，工作日按剔除正常工作时间后作延长工时计算。另查，双方劳动合同约定，申请人正常工作时间的工资标准为 2150 元/月，此为计算加班工资基数，且不得低于当地最低工资标准等。广州市最低工资标准自 2021 年 12 月起调整为 2300 元/月。本委认为，疫情支援工作是全区性的防控工作部署，政府部门、有关单位亦有派出人员支援，并有志愿者参与其中，人员后勤保障是支援工作的重点，一线支援人员在支援时间内并非处于连续工作状态，期间吃饭、休息、生理需求等皆有替换人员，支援点亦设有休息区域，以确保一线支援人员得到合理的轮值，故而，支援人员在支援点位报到的时间有部分时间系处于休息、待命状态，由各支援点根据人手自行统筹安排，并充分考虑支援人员作息时间的合理分配。鉴此，本委对疫情特殊时期的加班时间酌定按休息日的支援天数确定，不作延长工作时间认定。又，被申请人并无向本委提供有关支援安排情况，故本委按申请人提供的加班休假表确定申请人休息日加班天数。因此，被申请人应支付申请人 2022 年 1 月至 2022 年 11 月加班工资

7190.8 元（2300 元÷21.75 天×34 天×200%）。

三、关于经济补偿问题。申请人在被申请人处工作的年限自 2014 年 11 月 10 日起计算，双方劳动合同因被申请人不再续签而于 2022 年 12 月 31 日终止。申请人 2022 年度除每月综合工资收入外还于 12 月额外领取 4550 元。申请人主张该笔款项应当纳入其 2022 年度收入计算，据此主张其离职前 12 个月的平均工资为 4729.17 元。被申请人则主张 12 月额外发放的 4550 元为 2021 年度的绩效及廉洁奖，不属于申请人 2022 年度当期收入。本委认为，本案双方劳动合同因合同期满而终止，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，被申请人应支付申请人经济补偿。关于计算经济补偿的基数，被申请人并无就 2022 年 12 月额外发放的 4550 元系 2021 年度绩效及廉洁奖的主张进行举证，故本委采纳申请人的主张，认定 4550 元为申请人 2022 年度当期收入，结合前述查明及认定之加班情况，申请人主张之月平均工资未超出以其 2022 年度应得工资总收入计算的结果，故本委予以采纳。因此，申请人请求被申请人支付其经济补偿 40197.91 元，本委予以支持。

四、关于未休年休假工资问题。申请人应享受年休假为 5 天/年。根据申请人提供、经被申请人确认的休假呈批表显示，申请人分别请休 2022 年 1 月 29 日、30 日（2 天）、2022 年 8 月 21 日至 8 月 23 日（2 天）年假，呈批表经科室负责人及分管领导签批同意的意见，其中 2022 年 1 月 29 日、30 日注明为

2021 年年假。被申请人依据上述 4 天休假主张申请人 2022 年度已休年休假 4 天，并对余下 1 天以申请人未作休假申请为由主张不予支付年休假工资。申请人则主张其 2022 年 1 月休的是 2021 年年休假，其 2022 年度仅休年休假 2 天。本委认为，申请人主张 2022 年度年休假的休假情况与休假呈批表吻合，休假呈批表经被申请人相关人员审批签字，现被申请人未能提供证据反驳休假呈批表，应承担举证不能之不利后果，故本委采纳申请人关于其 2022 年度已休年休假 2 天之主张。又，被申请人并无提供证据证明申请人存在因本人原因且书面提出不休年休假之情形，被申请人主张不予支付未休年休假工资之抗辩理由缺乏法律依据，本委不予采纳。因此，被申请人应支付申请人 2022 年度未休年休假工资 1274.47 元【 $(4350 \text{ 元} \times 12 \text{ 个月} - 482.79 \text{ 元} - 827.64 \text{ 元} + 4550 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月} \div 21.75 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} \times 200\%$ 】。

五、关于未休育儿假及护理假的工资问题。育儿假及护理假为符合条件的劳动者的休息休假权利，国家法律法规并未对劳动者未休育儿假及护理假作出工资补偿的有关规定，故申请人请求未休的育儿假及护理假的工资，缺乏法律依据，本委均不予支持。

六、关于拖欠工资的经济补偿问题。申请人并未向本委提供劳动行政部门责令被申请人限期支付劳动报酬的限期整改指令书和被申请人逾期未履行该指令书的证据，故申请人请求拖

欠工资的经济补偿，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第四十五条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条、第八十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，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 2022 年 1 月至 2022 年 11 月加班工资 7190.8 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人经济补偿 40197.91 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年度未休年休假工资 1274.47 元；

四、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

二〇二三年四月二十一日

书 记 员 邢 蕊