

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2023〕3514-1 号

申请人：李耀武，男，汉族，1987 年 11 月 10 日出生，住址：湖南省溆浦县。

委托代理人：李双华，男，广东磐信律师事务所律师。

被申请人：广州高古科技有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路 92 号 301。

法定代表人：陈萱，该单位执行董事。

委托代理人：文耀荣，男，广东易恒律师事务所律师。

申请人李耀武与被申请人广州高古科技有限公司关于工资、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。申请人李耀武及其委托代理人李双华和被申请人的委托代理人文耀荣到庭参加诉讼。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 7 月 3 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 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 3 月 7 日的工资 14074.6 元；二、被申请人支付申请人 2019 年 9

月 28 日至 2023 年 2 月 28 日的周末加班工资 58480.2 元；三、被申请人支付申请人 2019 年 9 月 28 日至 2023 年 2 月 28 日的平时加班工资 16723.4 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 11 月至 2023 年 1 月疫情期间的待岗工资 8459.77 元；五、被申请人支付申请人 2022 年度至 2023 年度未休年休假 5 天的工资 3678 元；六、被申请人支付申请人 2019 年年年终奖 2375.7 元、2020 年年年终奖 12496 元、2021 年年年终奖 10187.2 元、2022 年年年终奖 10713.8 元；七、被申请人支付申请人 2020 年 4 月至 12 月工龄补贴 810 元、2021 年度工龄补贴 2130 元、2022 年度工龄补贴 2400 元、2023 年 1 月至 2 月工龄补贴 400 元；八、被申请人支付申请人 2020 年度高温补贴 750 元、2021 年度高温补贴 750 元、2022 年度高温补贴 750 元；九、被申请人支付申请人 2021 年 2 月 11 日至 2023 年 3 月 7 日未休育儿假工资 11034.4 元；十、被申请人支付申请人 2021 年未休陪产假工资 1839 元。申请人本案共提出 11 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：关于工资，申请人基本工资 4900 元，固定加班工资 700 元，岗位工资 1600 元，岗位津贴 800 元，参考补充证据 2 工资单显示 2 月工资应为 9878.3 元，3 月工资应 3520 元，由于申请人在职期间多次严重违反我单位规章制度，给我单位带来巨大损失，因此应当向我单位进行经济赔偿，我单位依据《广东省工资支付条例》第十五条规定可对其不低于最低

工资标准 2300 元部分予以扣除，因此申请人 2 月应发工资为 2300 元，3 月应发工资为 677.9 元。对于未扣除部分，由于申请人已离职，我单位后续无法在其工资基础上进行追偿，为保障我单位合法权益，我单位有理由依据民法典相关规定将该部分工资进行扣除和抵充。关于加班工资，根据我单位提交的证据 6 至证据 8 显示，我单位使用钉钉考勤，员工请假、外出、加班均需经钉钉申请审批，申请人在职期间所有加班申请均已进行补休或发放加班费，因此申请人关于加班工资的请求缺乏事实依据。关于待岗工资，根据申请人的证据 5 银行流水显示，申请人虽在 2022 年 11 月至 2023 年 1 月待岗在家休假，但该期间的工资和提成我单位已正常发放。关于年休假工资，根据申请人证据 4 显示及 3 月未考勤的事实，申请人剩余年假 5 天已休完。关于年终奖，双方劳动合同中并无关于年终奖的约定，年终奖并非工资构成，该请求缺乏法律和事实依据。关于工龄补贴，该项补贴已于 1992 年取消，并非法定补贴，该项请求缺乏法律依据。关于高温补贴，申请人并非露天工作，其在办公室内从事运营和管理的工作，工作环境中享有空调降温，其工作性质并不符合高温补贴领取标准。关于育儿假工资，申请人有关 2021 年 2 月 11 日至 2022 年 7 月 3 日的劳动争议事项已过仲裁时效，且申请人在职期间并未主动申请休育儿假，且育儿假并非国家法定假期，并无未休补偿的规定，因此该请求缺乏法律依据。关于陪产假工资，申请人 2022 年 7 月 3 日前的劳动争议

事项已超出仲裁时效，申请人已申请 10 天陪产假，其剩余 5 天并未提出申请，且陪产假并非国家法定假期，并无未休补偿的规定，因此该请求缺乏法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2019 年 9 月 28 日入职被申请人，从事京东运营主管一职。申请人主张其工资为底薪 8000 元+提成（又称绩效），另有年终奖，实行每周工作 5 天、每天 8 小时的工作制，其最后工作日为 2023 年 3 月 8 日，被申请人未支付其 2023 年 2 月至 2023 年 3 月的工资。被申请人则主张自 2020 年 9 月 27 日起，申请人的工资构成为基础工资 4900 元+固定加班工资 700 元+岗位工资 1600 元+保密津贴 800 元+提成（又称绩效），其中岗位工资和保密津贴为每月固定发放，自 2020 年 9 月 27 日起申请人实行大小周、每天 8 小时的工作制，申请人的最后工作日为 2023 年 3 月 7 日，其单位确实未支付申请人 2023 年 2 月至 3 月的工资，原因为申请人在职期间故意严重违反规章制度，造成其单位重大损失，依据有关规定其单位可从申请人的工资中扣除不低于最低工资部分作为损失赔偿，但因申请人已离职，其单位后续无法扣除申请人的工资作为补偿，故其单位不发申请人的 2 月、3 月的工资以抵充损失费用。被申请人举证了 2023 年 2 月、3 月的工资明细、关于对造成公司经济损失赔偿处罚的规定、从工资中扣除赔偿费的通

知。其中工资明细载明申请人2023年2月、3月扣除迟到、各项个人应缴纳的费用后实发工资分别为9878.3元、3520元；处罚规定载明有总则、处罚原则、处罚范围、赔偿标准、具体规定等内容；扣除赔偿费的通知载明被申请人通知申请人因其在职期间故意严重违反公司规章制度，导致公司重大损失共计340312.38元，根据《广东省工资支付条例》第十五条规定，将从申请人2023年2月1日至2023年3月7日的工资扣除10420.41元充抵经济赔偿费，落款日期为2023年8月7日。申请人对上述工资明细予以认可，对于其余两份证据则不予认可，并称被申请人的制度没有经过公示，未有切实执行，被申请人亦从未向申请人表示过有损失或亏损。本委认为，首先，被申请人虽举证有处罚规定，但其单位没有提供有关送达、告知申请人上述资料的证据，无法体现被申请人已履行告知义务，故该处罚规定不适用于申请人。其次，根据《广东省工资支付条例》第十五条的规定，若用人单位拟从劳动者工资中扣除赔偿费的，应当提前书面告知扣除原因及数额。如未书面告知的不得扣除。被申请人主张申请人造成其单位重大损失，需扣除申请人的工资作为赔偿，并举证通知拟证明其单位的主张，但该通知上并没有任何关于申请人签名确认的内容，被申请人亦未提供其他可证明其单位已向申请人送达该通知的证据，故被申请人未切实履行事先告知的义务。最后，根据《广东省工资支付条例》第十三条的规定，被申请人理应在申请人离职当天

与申请人结算工资，如若申请人确实存在需扣发工资的情形，被申请人理应在当天与申请人一并结算。被申请人自述申请人造成其单位数十万元的损失，按常理，为维护企业利益，降低损失，如若确因申请人原因对被申请人造成如此重大损失，被申请人理应在其离职当天或之后与申请人协商、沟通寻求处理方式，以期挽回损失。然而本案中，并没有证据证明被申请人与申请人曾有此方面的沟通或处理。现被申请人在申请人离职后数月、提出仲裁申请后才提出有重大损失，并以此抗辩不予支付申请人的工资，显然不合常理。综合上述理由，本委对被申请人抗辩不予支付工资的理由不予采纳。现被申请人举证的工资明细获得申请人认可，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年2月1日至2023年3月7日的工资13398.3元（9878.3元+3520元）。

二、关于加班工资问题。申请人主张其每周上班5天，每天工作8小时，每天上班时间为9时30分至12时、13时30分至18时30分，根据考勤记录显示其在职期间共有79.5小时周末加班、242.5小时平时加班未补休，被申请人应支付加班工资。被申请人则称申请人在2020年9月27日前实行每周5天工作制，之后实行大小周工作制，其单位规定加班需经钉钉申请审批，申请人在职期间申请的加班时间已进行补休或支付了加班工资，申请人无权再要求加班工资。申请人称加班申请的规定是由被申请人制定，被申请人对工作时间的调整，其作

为弱势一方，只能被动执行，被申请人有时候要求其申请加班，有时不要求其申请加班，加班申请有时获得批准，有时未获得批准，其已获得批准的加班时间已进行补休或支付了加班工资，其本案主张的加班时间是未提交加班申请的。另查，申请人与被申请人于2020年9月27日签订的第二期劳动合同约定申请人每周工作时间为5.5天。申请人称第二期劳动合同降低工资，违反劳动法规定，应为无效。本委认为，首先，申请人作为具备完全民事行为能力的当事人，其对自身从事的包括签字在内的民事行为后果理应具有普通人的注意义务和预见能力。申请人与被申请人签订了书面劳动合同，且该劳动合同已履行了2年余，申请人一方面无证据证明其在签订该劳动合同时存在意思自治不自由的情形或其在履行过程中有对该劳动合同提出异议，另一方面无证据证明存在《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定劳动合同应当被认定为无效的情形之一，故本委对申请人关于双方签订的第二期劳动合同无效的主张不予采纳。其次，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，用人单位应支付加班工资的前提为用人单位安排劳动者延长工作时间或安排劳动者在休息日、法定节假日工作。由查明可知，被申请人对加班设定了需申请的前置要求，即申请人的加班时间应当先提出申请经获得同意后才能成立。申请人自认其本案请求的加班工资所涉及的加班时间未有提出申请，而申请人未有证据证明其该部分的加班时间系因被申请人安排其在约定或

法定的工作时间以外工作，或其该些加班时间已获得被申请人事后同意，故参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条的规定，申请人应承担举证不能的不利后果。综上，本委对申请人要求被申请人支付其周末加班工资及平时加班工资的请求不予支持。

三、关于待岗工资问题。申请人主张在 2022 年 11 月至 2023 年 1 月期间因疫情影响而待岗休假，被申请人只按最低工资标准支付待岗休假期间的工资，应当按正常工资标准予以支付。被申请人确认其单位因疫情影响而安排员工待岗休假，但主张其单位已足额支付申请人的工资。另查，申请人确认被申请人有通过钉钉工作群通知员工待岗和待岗期间的工资按最低工资标准支付，其当时并未提出异议。本委认为，双方确认被申请人系因疫情影响而安排申请人待岗。众所周知，在新冠疫情发生当时，各行业均遭受重大的冲击，生产经营遭遇重创，在此情况下，各单位为求维持生存，继续经营，必须采取有效措施降低成本，而暂时调整员工工资属于用人单位谋求继续经营的一项重要措施。现被申请人通过工作群通知员工待岗并明确待岗期间的工资支付标准，此安排并非针对申请人个人，而申请人在收到通知时，未向被申请人提出异议或作出不同意、不认可的意思表示，视为申请人基于当时特殊的情形，对被申请人经营情况的了解，已同意并接受被申请人的安排。因此，申请人在事先对待岗期间的工资标准无异议，事后再以正常工资标

准向被申请人主张权利，该行为违反意思自治原则，本委对此行为不予认可，故申请人要求被申请人支付其待岗工资的请求，本委不予支持。

四、关于未休年休假工资问题。申请人主张其本案请求的未休年休假工资系指2022年9月28日至2023年9月27日的未休年休假工资，在该期间其应休年休假7天，其已休2天，剩余5天未休，被申请人应支付未休年休假工资。被申请人确认申请人在2022年9月28日至2023年9月27日期间应休年休假为7天，确认申请人已主动申请休年休假2天。被申请人还主张其单位已安排申请人在2023年3月4日至2023年3月9日休剩余5天年休假，申请人无权再要求未休年休假工资。另查，申请人举证的年休假安排通知书载明被申请人于2023年3月3日安排申请人自2023年3月4日至2023年3月9日休5天年休假、1天休息日，并告知申请人应在2023年3月10日上班，另外该通知书下半部分内容为年休假安排确认书，休假选项（二选一）处有“本人同意上述年休假安排，将按要求休假，准时上班”“本人自愿不休年休假，要求正常上班。原因是：”选项，该书未体现有作出选择的内容。申请人称其只收到上述通知书，其没有选择休年休假，继续出勤工作，因其未实际休年休假故其未在确认书上作出选择。本委认为，双方对于申请人应休年休假天数不持异议，本委予以采纳。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条的规定，年休假系由用人单位

根据生产经营情况，并考虑职工本人意愿的情况下统筹安排。本案，被申请人已书面通知申请人休年休假的具体时间、天数，并为申请人提项选项供其选择，此属于被申请人对申请人应休年休假的统筹安排，申请人已收到该通知书，证明申请人已知悉被申请人的安排，在申请人未有证据证明被申请人在发出该通知后曾限制其休假，或在其休假期间安排其工作的情况下，申请人自行选择继续出勤工作，应视为申请人以实际行为表明其自愿放弃其休年休假的权利。在申请人自行主动放弃休年休假的权利后，再以未休年休假为由要求被申请人承担此方面的工资支付责任，如若支持申请人该主张，实属有违公平合理原则，故本委对申请人关于未休年休假工资的请求不予支持。

五、关于年终奖问题。申请人主张其面试时看过有关年终奖的文件，年终奖应按年平均工资支付，最低标准为一个月工资，其曾在2021年1月份收到2020年年年终奖3万余元，其他年份均没有收到过年年终奖，其曾要求被申请人支付年终奖，但被申请人以公司亏损为由不予发放，其亦未再强制被申请人发放。被申请人则称双方未约定年终奖，不清楚2021年1月申请人收到的3万余元属于何性质，且该款项与申请人请求的2020年年年终奖不对应。申请人解释称本案请求的2020年年年终奖属于重复请求。另查，申请人举证的银行转账记录显示申请人于2021年1月30日收到陈萱支付的35220元，该款项附言为“转账”。本委认为，申请人主张双方约定有年终奖，其虽有银行转账记

录证明其曾于 2021 年 1 月份收款 3 万余元，但该款项的数额与申请人自行主张的 2020 年年终奖数额相距甚远，在没有其他证据予以佐证的情况下，单凭该转账记录不足以证明双方有关于年终奖的约定。其次，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条的规定，年终奖属于用人单位根据自身经营管理状况以及综合劳动者的工作表现，自行决定是否发放以及发放标准的一种具有激励性质的奖励，一般系以用人单位经营效益较好或有盈余为发放条件，有别于劳动者正常提供劳动后获取相应的劳动报酬。申请人自认双方曾就年终奖发放进行过沟通，被申请人以亏损为由不发放，其此后未有强求，证明申请人接受被申请人的解释及安排，由此可以证明即便双方有约定年终奖，被申请人当时的经营情况仍未能达到可向员工支付年终奖励的条件。综上，申请人关于年终奖的请求缺乏事实基础和法律依据，本委不予支持。

六、关于工龄补贴问题。申请人主张被申请人曾经有关于工龄补贴的政策，其对此进行过了解，但其未有相关的书面文件。被申请人则称工龄补贴政策自 1992 年起已取消，已无关于工龄补贴的政策，且该项补贴并不属于法定补贴。另查，申请人确认其在职期间从未领取过工龄补贴。本委认为，申请人主张其享有工龄补贴，但其未有证据证明双方有关于此方面的约定。其次，申请人自认在职期间从未领取过工龄补贴，而申请人作为领取报酬的劳动者，如若其认为被申请人未发放工龄补

贴的行为侵犯其合法权益的，应向被申请人提出异议，或行使法律赋予的向相关部门进行投诉的权利，但本案查明的情况无法证明申请人在长达 3 年多的时间内，已实际有效行使法定权利，故此可认为申请人自知其并不享有该补贴，否则有违普通大众的认知常理。综上，本委对申请人关于工龄补贴的请求不予支持。

七、关于高温补贴问题。申请人主张被申请人在面试时有向其提供文件查看，其中约定有高温补贴的内容，且劳动合同中约定有“乙方的津贴、补贴的发放办法为：按公司福利制度执行”的内容，其应当享有高温补贴。被申请人则主张申请人在室内从事管理和运营工作，室内有空调降温，申请人不属于露天工作，不符合获得高温补贴的条件。另查，申请人确认其在室内工作，有空调降温，但空调有时会坏，其在职期间从未领取过高温补贴。本委认为，根据《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条的规定，用人单位应当向劳动者支付高温津贴的前提为劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低至 33 摄氏度以下。本案申请人系在室内工作，且有降温设备，申请人无证据证明其工作环境的温度有达到或超过 33 摄氏度，故申请人并不满足上述办法规定的被申请人应支付高温津贴的条件。其次，申请人主张被申请人处有文件约定有高温津贴，其未举证证明，而其劳动合同中虽有约定津贴、补贴按公司福利制度执行的内容，但其中并没有明

确该津贴、补贴系指向高温津贴，即现有证据不足证明被申请人有承诺向申请人支付高温津贴或申请人的工资构成包含有高温津贴。综上，本委对申请人要求被申请人支付高温补贴的请求不予支持。

八、关于未休育儿假工资问题。申请人主张其已通过钉钉、微信申请休育儿假，但被申请人以公司没有此方面安排为由不让其休假，被申请人应支付其 30 天未休育儿假的工资。被申请人则主张申请人 2022 年 7 月 3 日前的仲裁请求已过仲裁时效，且育儿假并非国家法定假期，并无关于未休补偿的规定。本委认为，根据《广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省工资支付条例》第十九条，《广东省人力资源和社会保障厅广东省卫生健康委员会关于进一步做好〈广东省人口与计划生育条例〉相关假期贯彻落实工作的通知》第十条的规定，申请人可享有休育儿假的权利，但现行规定并未明确未休育儿假用人单位应承担支付工资的补偿责任，故申请人要求被申请人支付未休育儿假工资的请求，本委不予支持。

九、关于未休陪产假工资问题。申请人主张其依法应当享有 15 天陪产假，而被申请人仅批准其休陪产假 10 天，被申请人应支付 5 天未休陪产假的工资。被申请人则称申请人关于陪产假的请求已超过仲裁时效。另查，申请人的女儿于 2021 年出生，有出生医学证明为证。本委认为，陪产假的设立目的是为了减轻新生儿到来时家庭的养育负担，明确男性配偶在育儿方

面的家庭责任和享受一定时间看护、照料对方的权利。从设立本意来看，一般陪产假的申请休假时间应当从女方分娩之日起算至女方奖励假结束时止。申请人自其女儿出生之日起已知悉其享有休陪产假的权利，而申请人未有证据证明被申请人限制其休假天数，其亦无证据证明其存在仲裁时效中断或中止的情形，结合申请人提出仲裁申请的时间，其关于未休陪产假工资的请求已超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定的一年仲裁时效，故本委对申请人该项请求不予支持。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2023〕3514-2 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第九条，《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省工资支付条例》第十三条、第十五条、第十九条，《广东省人力资源和社会保障厅广东省卫生健康委员会关于进一步做好〈广东省人口与计划生育条例〉相关假期贯彻落实工作的通知》第十条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律

问题的解释（一）》第三十五条之规定，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2023年2月1日至2023年3月7日的工资13398.3元；

二、驳回申请人关于要求被申请人支付其2019年9月28日至2023年2月28日的周末加班工资、2019年9月28日至2023年2月28日的平时加班工资、2022年11月至2023年1月疫情期间的待岗工资、2022年度至2023年度未休年休假5天的工资、2019年年年终奖、2020年年年终奖、2021年年年终奖、2022年年年终奖、2020年4月至12月工龄补贴、2021年度工龄补贴、2022年度工龄补贴、2023年1月至2月工龄补贴、2020年度高温补贴、2021年度高温补贴、2022年度高温补贴、2021年2月11日至2023年3月7日未休育儿假工资、2021年未休陪产假工资的仲裁请求。

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 梁炜珊

二〇二三年八月二十一日

书 记 员 方正贤