

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〕3258-1 号

申请人：张漾，女，汉族，1982 年 10 月 28 日出生，住址：广州市。

委托代理人：丁敏，女，广东广信君达律师事务所律师。

被申请人：广州无敏氏敏感皮肤管理科技有限公司，住所：广州市海珠区阅江中路 832 号保利天幕广场 30 层 01 单元。

法定代表人：胡斌，该单位总经理。

委托代理人：张嘉敏，女，该单位员工。

委托代理人：董二红，男，该单位员工。

申请人张漾与被申请人广州无敏氏敏感皮肤管理科技有限公司关于育儿假工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张漾及其委托代理人丁敏和被申请人的委托代理人张嘉敏、董二红到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 6 月 15 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 2022 年 4 月 12 日至 2023 年

4月11日期间5天未休年休假工资28965.52元；二、被申请人支付申请人2021年度、2022年度及2023年度25天未休育儿假工资48275.86元。申请人本案共提出7项仲裁请求，另有5项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、我单位已在2022年12月22日发布了《春节提前放假的通知》，此规定休假期间优先使用年休假抵扣，该通知系面向全体员工发布实施的，故超出法定节假日的春节假期，申请人应优先使用未休的5天年休假进行抵扣，申请人的产假往后顺延5天，即：由2023年6月18日顺延至2023年6月23日。故申请人不存在未休年休假的情形，我单位无需向其支付年休假工资。二、申请人主张的育儿假工资补偿，缺乏法律依据。育儿假的相关规定属于地方性法规，且现行司法裁判对育儿假给予工资补偿亦不支持。加之，申请人存在严重违纪的情形，故我单位无需支付申请人育儿假的工资补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于年休假工资问题。申、被双方确认申请人于2021年4月12日入职广州某科技有限公司，岗位为无敏氏品牌执行副总经理；由于业务调整需要，由被申请人承接申请人与广州柚子舍生物科技有限公司的劳动关系，申请人的工作内容主要负责无敏氏线上运营，包括品牌建设、产品开发及线上营销等

工作，申请人于2023年5月7日收到被申请人的《解除劳动合同的通知书》，被申请人支付申请人2023年4月1日至2023年5月7日期间工资820.91元。在庭审中，申请人主张其可享受5天年休假，因被申请人向其作出违法解除劳动合同之决定，导致其未能享受2022年4月12日至2023年4月11日期间的年休假。被申请人主张其单位已于2022年12月22日通过钉钉平台向全体员工发布《春节提前放假的通知》，放假时间为2022年12月24日至2023年1月31日，并规定休假期间优先使用年休假抵扣，该通知适用于全体员工，故申请人的5天年休假应当优先抵扣，故将产假顺延5天至2023年6月23日。申请人否认曾查阅过该通知书，且其在该期间属于休产假期间，故被申请人应当承担提醒查阅的义务。经查，申请人提供的工资条显示，2022年5月至2022年8月应发工资均为37195元/月。被申请人对申请人的工资条真实性不予认可，并主张申请人休产假前12个月平均工资为38477元。另查，根据申、被双方提供的邮件可知，申请人曾申请在2022年10月8日提前休假，并约定2022年10月8日至2022年11月14日按税前工资2300元/月计算工资，在2022年11月15日至2023年6月18日期间，申请人生育前按30780元/月标准计算工资，生育后按照38477元/月计算工资。申请人另提供的出院记录显示，申请人在2023年1月5日剖宫产一孩。被申请人对申请人的生育时间及情况予以认可。再查，本委已在穗海劳人仲案非终字〔2023〕

3258-2 号案认定被申请人于 2023 年 5 月 7 日作出的解除决定应属违法，并裁决被申请人需支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日的绩效工资差额 43200 元。本委认为，首先，被申请人虽主张其单位已统一安排申请人在 2022 年 12 月 24 日至 2023 年 1 月 31 日期间优先休带薪年假，但其单位未能提供有效证据证明其单位该通知已送达至申请人，即无法证实被申请人已明确告知申请人超过法定春节假期的天数属于统筹安排休年假的性质。且申请人在此期间属于休产假期间，此做法与《企业职工带薪年假实施办法》第六条规定产假不应计入年假假期之情形相违背，故本委不采纳被申请人该项主张。加之，被申请人虽主张申请人的产假顺延至 2023 年 6 月 23 日，但被申请人于 2023 年 5 月 7 日已向申请人提出解除劳动合同的决定，且未举证证明其单位已实际支付申请人该期间工资。另，即便如被申请人所述申请人产假应当顺延至 2023 年 6 月 23 日。依查明事实可知，因申请人被违法解除劳动合同，故双方劳动合同无法履行至 2023 年 6 月 23 日，申请人未能实际享受年假责任在于被申请人。因此，本委认为申请人并未享有《职工带薪年假条例》第二条规定之合法权利。其次，被申请人虽否认申请人所提供的工资条的真实性，但其单位未能提供有效的证据加以反驳，仅凭当庭口头陈述，不足以否定该证据的真实性。且根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对申请人工资支付应负举证责任，其单位未能提供任何

证据证明申请人已发放的工资数额，故其对该待证事实应承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人提供的工资条所载明的工资数额。亦因被申请人未能提供证据证明申请人2022年9月1日至2022年10月7日工资数额，故本委酌定按照2022年8月应发工资37195元作为计算该期间的工资基数。依庭审查明的证据可知，申、被双方自2022年10月8日起就工资标准进行约定，故结合申请人提供的2022年5月至2022年8月的工资条、双方约定休假的工资标准及2022年1月1日至2022年9月30日的绩效工资差额可核算出，申请人离职前12个月平均工资为36711.56元 $[(37195\text{元} \times 5\text{个月} + 37195\text{元} \div 31\text{天} \times 7\text{天} + 2300\text{元} \div 31\text{天} \times 24\text{天} + 2300\text{元} \div 30\text{天} \times 14\text{天} + 30780\text{元} \div 30\text{天} \times 16\text{天} + 30780\text{元} + 43200\text{元} + 30780\text{元} \div 31\text{天} \times 4\text{天} + 38477\text{元} \div 31\text{天} \times 27\text{天} + 38477\text{元} \times 3\text{个月}) \div 12\text{个月}]$ 。再次，因申请人要求被申请人支付2022年4月12日至2023年4月11日期间未休年休假工资，故根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定可得出，申请人在2022年4月12日至2022年12月31日期间应休未休年休假天数为3天 $[(19\text{天} + 31\text{天} + 30\text{天} + 31\text{天} + 31\text{天} + 30\text{天} + 31\text{天} + 31\text{天}) \div 365\text{天} \times 5\text{天}$ ，取整]；申请人在2023年1月1日至2023年4月11日期间应休未休年休假天数为1天 $[(31\text{天} + 28\text{天} + 31\text{天} + 11\text{天}) \div 365\text{天} \times 5\text{天}$ ，取整]。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人2022年4月

12 至 2023 年 4 月 11 日期间应休未休年休假工资 13503.10 元 (36711.56 元 ÷ 21.75 天 × 4 天 × 200%)。

二、关于育儿假工资问题。申请人主张其在职期间未享受育儿假，其于 2020 年 1 月 22 日生育一孩，故其应当在 2021 年起享受育儿假。被申请人主张现行法律并未就未休育儿假具有何法律后果及是否应当就此支付相应赔偿作出相应的规定，且申请人因存在严重违纪而被解除双方劳动合同，故其单位无需支付申请人育儿假工资。本委认为，首先，申请人未能提供证据证明其与被申请人就育儿假待遇问题进行相应的约定，其需承担待证事实的举证责任。其次，申请人作为主张自身权益的当事人，如若其认为被申请人侵害其劳动保障合法权益，理应就未休育儿假问题向被申请人提出异议或向相关行政部门进行投诉，故申请人可循其他法律途径主张自身权利。因此，申请人要求被申请人支付未休育儿假工资，缺乏法律依据，本委不予支持。

申请人的另 5 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〕3258-2 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《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》第六条、第十条、第十一条、第

十二条，《职工带薪年休假条例》第二条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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4月12至2023年4月11日期间应休未休年休假工资13503.10元；

二、驳回申请人关于育儿假工资的仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年八月二十五日

书 记 员 王嘉南