

# 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〔2024〕1723号

申请人：丰云，女，汉族，1989年6月7日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市海珠区华海双语学校，住所：广州市海珠区逸景路289、291号。

法定代表人：杨振鑫，该单位理事会理事长。

委托代理人：麦少东，男，该单位员工。

申请人丰云与被申请人广州市海珠区华海双语学校关于产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。申请人丰云和被申请人的委托代理人麦少东到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月23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10月10日至2023年2月14日产假工资差额33520.81元；二、被申请人支付申请人2022年9月1日至2023年7月30日的2022-2023学年年

年终奖 49470 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 15 日至 2023 年 5 月 5 日奖励假工资差额 35732.98 元。

被申请人辩称：一、我单位已经足额支付申请人产假工资和奖励假工资。二、申请人主张 2022-2023 学年年终奖没有任何事实和法律依据。

### 本委查明事实及认定情况

经审理查明，申请人在被申请人处任职助理主任，双方签订了劳动合同，被申请人为申请人参加了社会保险，申请人工作至 2023 年 8 月 2 日以个人原因离职。申请人在职期间实行标准工时制，月工资由基本工资 4947 元和月度绩效构成（浮动），另有年度绩效奖金。申请人在 2022 年 10 月 10 日生育一婴儿并自当日起休产假，其休产假前 12 个月含年度绩效奖金的平均应发工资为 22040.17 元，不含年度绩效奖金的平均应发工资为 17917.67 元。双方确认申请人的产假期间为 2022 年 10 月 10 日至 2023 年 2 月 14 日（128 天），被申请人已将社保机构核发的生育津贴 32958.72 元发放给申请人，未再另行支付产假工资；奖励假期间为 2023 年 2 月 15 日至 5 月 5 日（80 天），被申请人已发放奖励假工资 13972.26 元。

一、关于产假工资问题。根据《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条以及《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十三条的规定，女职工产假期间享受的生育津

贴，由用人单位按照女职工的原工资标准先行垫付，原工资标准为女职工休产假前12个月的月平均工资，该平均工资按照女职工应得的全部劳动报酬计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴、补贴等货币性收入，生育津贴低于女职工原工资标准的，差额部分由用人单位补足。本案申请人休产假前12个月的月平均工资依法应以22040.17元为准，按照该标准核算申请人2022年10月10日至2023年2月14日的产假工资应为94038.06元（ $22040.17 \text{元} \div 30 \text{天} \times 128 \text{天}$ ），现申请人已领取生育津贴32958.72元，故被申请人应向申请人支付2022年10月10日至2023年2月14日的产假工资差额为61079.34元（ $94038.06 \text{元} - 32958.72 \text{元}$ ）。鉴于申请人仅请求被申请人支付该产假工资差额33520.81元，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准。

二、关于奖励假工资问题。根据《广东省人口与计划生育条例》第三十条的规定，女职工休奖励假期间照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。对于奖励假工资的计算标准，本委认为应按申请人正常出勤情况下的应得工资计算，但应剔除支付周期超过一个月或未确定支付周期的劳动报酬。鉴此，申请人的奖励假工资应以其不含年度绩效奖金的平均应发工资17917.67元为计算基数，结合申请人已领取奖励假工资的情况，被申请人还应支付申请人2023年2月15日至2023年5月5日奖励假工资差额33808.19元（ $17917.67 \text{元} \div 30 \text{天} \times 80 \text{天}$ ）。

-13972.26 元)。

三、关于 2022-2023 学年年终奖问题。本案双方确认被申请人已向申请人发放了 2021-2022 学年的年度绩效奖金 49470 元（税前）。申请人明确其主张的 2022-2023 学年年终奖即为 2022-2023 学年的年度绩效奖金。被申请人主张其单位规定年度绩效奖金需要达到绩效指标才可获得，且申请人在中途离职不享受年度绩效奖金，故其单位不同意发放申请人 2022-2023 学年的年度绩效奖金。申请人则主张其未见过年度绩效奖金的有关规定。本委认为，根据《女职工劳动保护特别规定》第五条以及《广东省工资支付条例》第十九条的规定，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资，女职工依法享受产假、计划生育假等假期期间，用人单位应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。案涉年度绩效奖金属于申请人劳动报酬的一部分，被申请人不得因申请人享受生育假期等待遇而剥夺其享受年度绩效奖金的权利，亦不得以此作为申请人年度考核不达标的依据。又学年应指教育年度，通常从当年 9 月 1 日至次年的 8 月 31 日，依查明事实可知，申请人系在 2022-2023 学年结束当月离职，虽然被申请人主张申请人中途离职不享受年度绩效奖金，但其单位并无充分有效的证据证明双方对此有清晰明确的约定，亦未提供合法的规章制度予以证明申请人不符合参与年度绩效奖金考核的条件或者不符合发放年度绩效奖金的条件，故被申请人该主张依据不足，不予采纳。

综上，在申请人于学年内已付出劳动和依法享受生育假期的情况下，被申请人缺乏认定申请人年度绩效考核不达标或者不符合发放年度绩效奖金的依据，因此，本委认为申请人可以享受2022-2023学年的年度绩效奖金。对于年度绩效奖金的数额，被申请人作为该奖金的发放主体，对发放条件、发放数额等负有举证责任，现被申请人对此未举证证明，应承担举证不能的不利后果，本委酌按申请人上一学年的年度绩效奖金数额为标准，结合申请人请求的期间予以折算，即被申请人应支付申请人2022-2023学年“年终奖”（即年度绩效奖金）45347.5元（49470元÷12个月×11个月）。

### 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，《女职工劳动保护特别规定》第五条，《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十三条，《广东省工资支付条例》第十九条，《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条之规定，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10月10日至2023年2月14日产假工资差额33520.81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 2023 年 2 月 15 日至 2023 年 5 月 5 日奖励假工资差额 33808.19 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 2022-2023 学年“年终奖”(即年度绩效奖金)45347.5 元。

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。

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二四年四月一日

书 记 员 朱美双