

# 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〕1553号

申请人：刘维维，女，汉族，1996年11月9日出生，住址：广东省廉江市。

被申请人：小象（广州）商务有限公司，住所：广州市海珠区新港东路51号之五整栋自编3318号。

法定代表人：曾翔瑜，男，该单位首席执行官。

委托代理人：梁梦君，女，该单位员工。

委托代理人：欧敏，女，该单位员工。

申请人刘维维与被申请人小象（广州）商务有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘维维和被申请人的委托代理人梁梦君、欧敏到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月12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7月3日至2023年12月27日产假及奖励假工资差额44623.14元；二、被申请人

支付申请人2023年12月28日至2024年7月10日哺乳假工资21089.86元；三、被申请人支付申请人经济赔偿金105449.34元；四、被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年12月31日年休假工资1103.44元。

被申请人辩称：一、我单位已根据公司规章制度的规定，在申请人产假和奖励假的规定假期内足额发放工资，不影响其福利待遇。首先，根据《劳动合同》第四条“劳动报酬”第（一）款约定，合同期限内，乙方（申请人）每月基本工资为人民币3000元。其次，根据《员工手册》中约定，奖励假按照合同约定的工资发放相应的薪资待遇。因此，我单位自申请人享受奖励假之日起，已按照上述的约定足额支付申请人奖励假期间的工资待遇，并不存在申请人所述的2023年7月3日至2023年12月26日的工资差额等情形。二、申请人已于2024年1月2日书面向我单位提出辞职，故其主张此后的哺乳假工资21089.86元没有任何事实与法律依据。申请人于2024年1月2日书面向我单位提出辞职，故根据《劳动合同法》第三十七条的规定，申、被双方的劳动关系因申请人的提出而于2024年1月2日解除。因此，申请人又向我单位主张其离职后的哺乳假工资没有事实与法律依据。并且申请人一方主动提出辞职，是其对双方劳动关系解除的单方处分行为，而非我单位一方提出的解除。因此，申请人提出解除劳动关系时理应预知其不能继续履行双方的劳动关系，不能以此向我单位主张损失。三、申请人主张的被迫

解除劳动关系经济赔偿金 105449.34 元的仲裁请求没有事实和法律依据，不应获得支持。首先，我单位不存在违法解除申请人劳动关系的情形，故无需依照《劳动合同法》第四十八条、第八十七条支付赔偿金；其次，如上述第一点所述，我单位不存在拖欠申请人奖励假期间福利待遇等情形，故不存在申请人所提出的被迫解除劳动关系的前提条件，无需支付申请人解除劳动关系的经济补偿金。再次，退一步来看，即使仲裁委员会认定我单位按照《员工手册》和《劳动合同》的约定发放申请人奖励假期间的福利待遇不足，也不能作为申请人主张被迫解除劳动关系并主张经济补偿金的依据。理由为：根据《女职工劳动保护特别规定》第八条规定，女职工产假期间享受生育津贴。也即产假期间的奖励假工资属于劳动者的福利待遇，区别于其正常工作时间的劳动报酬。因此，申请人不能依照《劳动合同法》第三十八条第一款第(二)项规定的“未及时足额支付劳动报酬”的规定主张经济补偿金。因此，我单位认为，申请人以我单位存在拖欠其奖励假待遇为由提出解除劳动关系并要求支付经济赔偿金的仲裁请求没有理据，不应获得支持。关于产假、奖励假待遇不能等同于员工的正常工作时间工资的认定情况，我单位提供了一份法院的终审判决书给予仲裁委员会参考((2022)粤 06 民终 1755 号)。四、申请人 2023 年的应休年休假均已全部享受。申请人 2023 年全年可以享受的年休假为 5 天，申请人于 2023 年已享受了 4.5 天的法定带薪年假。根据《企业

职工带薪年休假实施办法》等规定，折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于产假及奖励假工资差额问题。申、被双方确认申请人于2021年4月12日入职，岗位为活动策划，申请人入职时工资标准为14500元/月，于2022年3月调整工资标准为16000元/月，申请人于2023年7月11日顺产一孩，产假及奖励假时间从2023年7月3日至2023年12月27日共计178天，申请人于2024年1月2日以未及时支付劳动报酬为由向被申请人提出被迫解除劳动合同。被申请人主张申请人产假期间的工资标准为16000元/月，而电脑补贴200元/月系基于员工工作使用了电脑才能享有电脑补贴，因申请人休产假期间无需使用电脑，故其单位无需发放该补贴，申请人的奖励假系基于《员工手册》的规定，按照《劳动合同》约定的工资标准3000元/月发放。被申请人提供《员工手册》《劳动合同》拟证明上述事实，该《员工手册》载明“产假工资（含奖励假）按照合同约定工资发放相应的薪资待遇；但若当地法例有另行规定的，以法例规定为准”，该条款并未加粗或增加下划线。申请人反驳称该条款载明的意思表示为“若当地法例有另行规定的，以法例规定为准”，故应当按照相关法律规定为准，以其产假前工资月平均工资17574元计算其产假及奖励假工资。经查，申请人提

供经被被申请人确认的工资条显示,申请人2023年2月至2023年6月出勤工资均为12100元,2023年2月至2023年6月绩效工资均为3900元,2023年2月至2023年6月其他补贴或补发均为200元,2023年2月至2023年6月社会保险个人缴纳部分均为486.52元,2023年7月至2023年11月社会保险个人缴纳部分均为542.2元,2023年7月至2023年9月工资为16000元(出勤工资12100元,绩效工资3900元),2023年10月工资为5954.54元(出勤工资5068.18元,绩效工资886.36元),2023年11月工资为3000元(出勤工资3000元),2023年2月至2023年9月住房公积金均为150元。申请人提供经被申请人确认的《收入纳税明细》载明2022年7月、2022年9月至2022年10月工资收入均为16000元,2022年8月工资收入为19840元,2022年11月工资收入为22533.79元,2022年12月工资收入为17480元,2023年1月、2023年3月至2023年7月工资收入为16200元,2023年2月工资收入为16300元。另查,被申请人提供的工资明细表载明申请人2023年12月奖励假工资数额为2714.29元。申请人确认收到上述金额。本委认为,首先,根据《女职工劳动保护特别规定》第七条、《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条及《广东省人口与计划生育条例》第三十条规定,产假工资应当按照女职工产假前12个月平均工资标准发放,及奖励假期间照发工资,不影响福利待遇和全勤评奖。在本案中,申请人休产假前的工资收入

应包含基本工资、绩效工资、其他补贴。被申请人虽主张应当按照其单位《员工手册》之规定发放申请人的奖励假工资，但该《员工手册》中亦表明应当以法律法规为准，此规定的意思表示与被申请人当庭主张相悖，且该条款已涉及员工个人权利处分事宜，用人单位应当作出充分的提醒义务，但被申请人未提供证据证明其单位曾履行相应的提醒义务，其单位需承担举证不能的不利后果，故本委认为被申请人关于产假工资及奖励假工资标准之主张，缺乏法律依据，本委不予支持。因此，经核算，申请人产假前12个月（2022年7月1日至2023年6月30日）月平均工资为17096.15元 $[(16000\text{元}\times 3\text{个月}+19840\text{元}+22533.79\text{元}+17480\text{元}+16200\text{元}\times 5\text{个月}+16300\text{元})\div 12\text{个月}]$ 。综上，根据《女职工劳动保护特别规定》第九条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条之规定，被申请人应支付申请人2023年7月3日至2023年12月27日产假及奖励假工资差额39659.80元 $(17096.15\text{元}\times 0.94\text{个月}+17096.15\text{元}\times 4\text{个月}+17096.15\text{元}\times 0.87\text{个月}-16000\text{元}\times 3\text{个月}-5954.54\text{元}-3000\text{元}-2714.29\text{元})$ 。

二、关于经济补偿问题。申请人主张其于2024年1月2日向被申请人发出《被迫解除劳动合同关系通知书》，因被申请人未足额支付其劳动报酬，故被申请人需支付其赔偿金。申请人提供《被迫解除劳动合同关系通知书》拟证明上述事实，该通知书内容

与申请人当庭所述一致。被申请人确认该通知书的真实性，但否认该通知书的内容。本委认为，首先，产假工资及奖励假工资属于劳动者的劳动报酬，被申请人不足额发放申请人产假及奖励假期间的工资，已侵害了申请人的合法权益，故申请人与被申请人解除劳动合同事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条之规定，故被申请人需支付申请人经济补偿。虽申请人在本案中要求被申请人支付解除劳动合同的赔偿金，但为了减少诉累，而且赔偿金与经济补偿同属解除劳动合同的经济补偿范畴，故被申请人无需支付赔偿金，但仍应支付申请人经济补偿。其次，结合当庭查明事实及证据，经核算，申请人离职前12个月（2023年1月1日至2023年12月31日）月平均工资数额16656.41元 $[(16200\text{元}\times 5\text{个月}+16300\text{元}+17096.15\text{元}\times 6\text{个月})\div 12\text{个月}]$ 。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿49969.23元 $(16656.41\text{元}\times 3\text{个月})$ 。

三、关于哺乳期工资问题。本委认为，首先，如前所述，因被申请人拖欠申请人劳动报酬导致申请人不能正常享受哺乳期待遇，故被申请人应支付申请人哺乳期的工资损失。被申请人应按申请人月平均工资20%的标准支付申请人2023年12月28日至2024年7月10日哺乳期的工资损失22054.03元 $(17096.15\text{元}\times 20\%\times 0.13\text{个月}+17096.15\text{元}\times 20\%\times 6\text{个月}+17096.15\text{元}\times 20\%\times 0.32\text{个月})$ 。申请人主张的金额未超过法

律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

四、关于年休假工资问题。申、被双方确认申请人年休假标准为5天/年。申请人主张其剩余2023年度未休年休假0.5天。申请人提供被申请人考勤系统截图拟证明上述事实，该截图显示，申请人已休年休假4.5天，剩余年休假0.5天。被申请人确认该截图的真实性，但主张年休假折算后不足1天时不应支付年休假工资。本委认为，依查明事实可知，申、被双方对申请人存在0.5天未休年休假事实予以认可，但被申请人认为该年休假天数折算不足1天，故不支付申请人剩余未休年休假天数。然而，申请人与被申请人在2023年度并未解除或终止劳动合同，2023年度的应休未休年休假天数无需折算，应按照整年进行计算，被申请人此项主张与《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定不符，故根据《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2023年1月1日至2023年12月31日期间未休年休假工资765.81元（ $16656.41 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 0.5 \text{天} \times 200\%$ ）。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《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》第七条、第九条，《企业职

工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，《广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条之规定，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产假及奖励假 2023 年 7 月 3 日至 2023 年 12 月 27 日工资差额 39659.80 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解除劳动合同经济补偿 49944.21 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 2023 年 12 月 28 日至 2024 年 7 月 10 日哺乳期的工资损失 21089.86 元；

四、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 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间未休年休假工资 765.81 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年三月二十二日

书 记 员 李政辉