

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〕5532号

申请人：曾某某，女，汉族，1991年5月6日出生，住址：广东省汕头市。

委托代理人：蔡晓勇，男，广东安法律师事务所律师。

委托代理人：陈景熙，男，广东安法律师事务所实习人员。

被申请人：广东某某建筑设计有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：黄某。

委托代理人：李某，女，该单位员工。

委托代理人：李某某，女，该单位员工。

申请人曾某某与被申请人广东某某建筑设计有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人曾某某及其委托代理人蔡晓勇、陈景熙和被申请人的委托代理人李某、李某某到庭参加诉讼。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9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 2 月 1 日至 2024 年 8 月 31 日期间扣除的工资 41090.41 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 3 月 30 日至 2024 年 3 月 24 日期间工作日加班工资 20689.66 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 3 月 30 日至 2024 年 3 月 24 日期间休息日加班工资 14655.17 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 8 月 20 日至 2024 年 8 月 19 日期间育儿假加班工资 6896.55 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 11 月 4 日至 2024 年 8 月 31 日期间未休年休假工资 2068.97 元；六、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 60000 元；七、被申请人向申请人出具符合《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的离职证明。

被申请人辩称：一、我单位不存在克扣申请人工资的情形。我单位已足额支付申请人产假前的全部工资及奖金。自 2023 年 3 月 1 日起申请人执行年薪制，申请人每月固定薪酬 12750 元、季度绩效奖金 4500 元、年度绩效奖金 9000 元。申请人月度工资由基本工资、岗位工资和绩效工资构成。我单位按照 12750 元/月的标准支付其产假工资，因产假原因考核期内工作时间不满 1 个月，不参与当季度/年度绩效考核。我单位按照规定向申请人足额支付奖励假期间基本工资 4462.5 元/月，且其并未对奖励假期间工资提出异议。我单位 2024 年第三季度单位业绩不达标，部门及个人考核不达标，不符合发放季度绩效奖金的条件，故我单位不存在拖欠工资的情况。二、申请人加班已调休，

且已签署协议明确不存在未付加班工资的情况，其主张的加班工资无依据。三、目前并无关于育儿假未休需支付工资补偿，甚至支付加班工资的规定，故申请人主张的育儿假加班工资无法律依据。四、申请人已休 2023 年度年休假，且我单位已于 2024 年 8 月 19 日通知申请人休 8 天年休假，申请人不存在未休年休假的情况。五、申请人主张的经济补偿计算基数有误，其离职前 12 个月月平均工资为 12028 元。六、我单位已出具离职证明。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其入职后每月工资为 15000 元，自 2023 年 3 月 1 日起，工资构成进行调整，将 15000 元的 10%作为季度奖金，另将 15000 元的 5%作为年终奖，每月发放月工资的 85%，但其认为被申请人调整其工资构成的行为属违法，要求被申请人按 15000 元的标准向其支付 2023 年 2 月 1 日至 2024 年 8 月 31 日期间工资差额。被申请人对申请人主张的月工资数额及调整情况予以确认，但辩称申请人月工资由基本工资、岗位工资和绩效工资构成，单位每月已向申请人发放工资条，申请人每月固定工资为 12750 元，其中申请人于 2023 年 8 月 15 日至 2023 年 11 月 20 日产假期间系按照每月 12750 元的标准发放工资，2023 年 11 月 21 日至 2024 年 2 月 8 日奖励假期间工资则按照每月 4462.5 元予以发放，申请人对此并无提

出异议；被申请人另主张 2024 年第三季度因公司业绩不达标，部门及申请人考核不合格，故不符合发放季度绩效奖金的条件。被申请人对此提供《设计院绩效及薪酬相关管理办法调整确认函》予以证明，该证据载有申请人的签名字样。申请人对该证据真实性予以确认，但对被申请人调整工资的行为不予认可，其表示入职后有工资条，但从 2022 年下半年开始则未再向其提供工资条。被申请人当庭反驳称，其先后通过电子邮箱及个人人力资源系统发放工资条，申请人可自行查看。申请人确认个人系统可登录查看工资条，但其不清楚查看的方式。经查，被申请人另提供的工资表显示申请人 2023 年 2 月至 2024 年 8 月应发工资为 13650 元、16934.48 元（包括季度绩效奖金 4184.48 元）、12750 元、12750 元、17248.78 元（包括季度绩效奖金 4500 元）、12750 元、12750 元、14853.45 元（包括季度绩效奖金 2103.45 元）、12750 元、9701.91 元、4463 元、4463 元、10463.93 元、15336.21 元（包括季度绩效奖金 2586.21 元）、12750 元、12750 元、17250 元（包括季度绩效奖金 4500 元）、12750 元、12750 元，其中载明奖励假扣款分别为 3048.09 元、8287 元、8287 元、2286.07 元；2024 年 1 月另发年度绩效奖金 4051.73 元。申请人对该证据不予确认。本委认为，首先，被申请人提供的《设计院绩效及薪酬相关管理办法调整确认函》明确载明自 2023 年 3 月起申请人的月工资构成及发放比例等相关事项，该证据已载有申请人的签名字样，故申请人签字行为应视为对

当中约定内容的知悉及确认。由于未有证据显示该确认函约定的内容存在违反法律强制性规定，或侵害第三人或集体、国家利益的情形，故不具有排除或否定该确认函内容的前提和条件。鉴于双方已通过书面形式对申请人月工资发放条件及比例进行约定，此属双方通过书面载体变更劳动合同内容，该确认函理应具有法律效力，申请人应受该证据的约束。其次，依庭审查明的事实显示，申请人在职期间可通过个人系统登录查看工资条，即其知悉工资条内容及对应工资构成的权利并未受到侵犯和阻碍，其对自身每月工资数额及具体明细的知情权并无被剥夺。加之申请人并无提供充分证据证明其在职期间曾就领取的工资数额提出异议，故被申请人按照双方已通过书面形式确定的工资数额及相应比例发放工资并无不妥。因此，申请人主张按照 15000 元的标准计发工资差额缺乏依据。再次，根据被申请人提供的工资条可知，其在对应月份存在扣除申请人奖励假工资的行为。由于奖励假系法律赋予依法分娩的女职工的额外法定休息权利，休假行为系基于法律规定而产生，根据法律关于产假期间视为正常出勤的规定，故奖励假休假期间的工资待遇亦应按照正常工作时间工资标准予以计算。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2024 年 8 月 31 日期间扣的工资 21908.16 元（3048.09 元+8287 元+8287 元+2286.07 元）。

二、关于加班工资问题。申请人主张在职期间存在工作日

和休息日加班情形。申请人对此提供加班申请表、加班时长及加班工资汇总表予以证明。被申请人对上述证据不予认可，辩称双方已签署协议明确不存在未付加班工资的情况，且申请人2023年至2024年的加班已调休完毕。被申请人提供《员工年度补充协议》拟证明申请人已申报2020年至2022年加班时间及年休假剩余时数均为零，以及提供《请（休）假申请表》以证明申请人已调休完毕的事实。申请人对上述证据真实性予以确认，但主张被申请人将其未休加班时数清零的行为，侵犯其依法领取劳动报酬的权利，且其加班调休的时间并非与加班时间完全对应。经查，申请人提供的加班申请单载明其2023年2月至2023年7月工作日加班22小时、休息日加班8小时；2024年休息日加班17.5小时。被申请人对该证据真实性不予确认。本委认为，其一，被申请人提供的《员工年度补充协议》载明申请人已申报2020年至2022年未有剩余加班时数，因该证据载有申请人本人的签名字样，在未有任何证据证明其系在受欺诈、胁迫等违反真实意思表示的情况下在上述文件中签名，且当中内容亦不存在违反法律、行政法规强制性规定，或损害第三人、集体利益，故不具有排除或否定协议内容的条件和前提。加之申请人作为具有完全民事行为能力人，其对自身从事的包括签名在内的民事行为所产生的法律后果理应具有普通人的注意义务和预见能力。因此，该签字行为所衍生的法律效力作用于申请人，对其具有约束力。现申请人已通过书面形式明

确其于 2020 年至 2022 年期间未有剩余加班时数，此属其对自身权利的自由处分，即便其在以上期间仍有未休加班时数，其该自认行为亦应视为系对自身权利的放弃，此行为并不被法律所禁止。根据意思自治及权利自由处分原则，本委对此予以尊重。据此，申请人要求被申请人向其支付 2021 年 3 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日期间工作日及休息日加班工资缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。其二，被申请人虽主张申请人 2023 年和 2024 年加班时数已调休完毕，但其提供的《请（休）假申请表》并无明确载明调休时长所对应的具体加班时间及时数，鉴于其系作为负有内部管理权的用人单位，故其对申请人在职期间与休息休假相关的具体事宜负有首要的举证责任。因此，被申请人应提供证据证明《请（休）假申请表》所载明的休假时间所指向的具体加班日期及对应的加班时长，但因其并无提供充分有效证据对此予以证明，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委对其该项主张不予采纳，转而采纳申请人提供的加班申请单。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间工作日加班工资 2418.1 元（ $15000 \text{ 元} \times 85\% \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 22 \text{ 小时} \times 150\%$ ）、休息日加班工资 1172.41 元（ $15000 \text{ 元} \times 85\% \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 8 \text{ 小时} \times 200\%$ ）；支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 24 日期间休息日加

班工资 2564.66 元（ $15000 \text{ 元} \times 85\% \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时} \times 17.5 \text{ 小时} \times 200\%$ ）。

三、关于育儿假工资问题。申请人主张在职期间未休育儿假。被申请人确认申请人未休育儿假，但主张申请人仅系在协商终止劳动合同时曾口头提出育儿假问题，并无通过企业内部系统申请休假，且其单位亦无规定育儿假工资支付标准，现行法律亦无规定育儿假需通过工资方式补偿。本委认为，依查明的事实可知，申请人在双方劳动关系存续期间曾向被申请人提出育儿假问题，由此表明，其在职期间并无切实享受育儿假的权利，被申请人亦无兑现申请人该休假权利，故申请人依法享有育儿假的权利未在被申请人处得以有效保障，被申请人并无切实履行用人单位赋予申请人休假权利的义务，对此应承担过错责任。现因被申请人并无关于育儿假工资支付标准的具体规定，故本委酌定按广州市最低工资标准作为计发育儿假的基数。因此，根据《广东省人口与计划生育条例》第三十条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 8 月 20 日至 2024 年 8 月 19 日期间育儿假工资 1057.47 元（ $2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 10 \text{ 天}$ ）。

四、关于未休年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限满 10 年，但其 2023 年 11 月 4 日至 2024 年 8 月期间尚有 1.5 天带薪年假未休讫。被申请人对此辩称，其单位年休假制度系当年度休该年度带薪年假，申请人 2023 年带薪年假已休讫，2024 年已另行安排申请人休 8 天带薪年假。经查，申请

元+4051.73 元 ÷ 10 个月 × 4 个月 +21908.16 元 +2564.66 元 +1057.47 元) ÷ 12 个月]。结合被申请人答辩意见仅系对计算经济补偿的基数存在异议，并主张以其主张的月工资计算经济补偿的事实，可推定双方仅系对计发基数有争议，而非对支付与否的问题意见相左。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条之规定，被申请人应支付申请人终止劳动关系经济补偿 55810.84 元（13952.71 元 × 4 个月）。

六、关于离职证明问题。经查，被申请人未向申请人出具解除劳动关系证明。本委认为，鉴于被申请人未向申请人出具解除劳动关系证明，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《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 2023 年 2 月 1 日至 2024 年 8 月 31 日期间扣除的工资

21908.16 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 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间工作日加班工资 2418.1 元、休息日加班工资 1172.41 元；支付 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 24 日期间休息日加班工资 2564.66 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 8 月 20 日至 2024 年 8 月 19 日期间育儿假工资 1057.47 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终止劳动关系经济补偿 55810.84 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系证明；

六、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 郑泽民

二〇二四年十一月八日

书 记 员 余育霖