

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〕4850 号

申请人：杨某某，女，汉族，1993 年 2 月 9 日出生，住址：广东省深圳市龙华区。

被申请人：江苏某某科技有限公司广州分公司，住所：广州市海珠区阅江西路 218、220 号广州国际媒体港西港 6 层 27 至 46 号单元。

负责人：章陶。

委托代理人：胡某某，男，该单位员工。

委托代理人：林某某，女，该单位员工。

申请人杨某某与被申请人江苏某某科技有限公司广州分公司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。申请人杨某某和被申请人的委托代理人胡某某、林某某到庭参加诉讼。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 8 月 9 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 1 月 16 日至 2023 年 7

月 27 日产假工资 186016.8 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 8 月 11 日至 2024 年 8 月 11 日年休假工资 33238.8 元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 115000 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 8 月 11 日至 2024 年 8 月 11 日期权 50000 元。

被申请人辩称：一、我单位已在申请人产假期间按月支付基本工资，且在收到生育津贴后可按规定全额支付给申请人，故不存在未支付产假工资的情况。二、申请人在连续工作 12 个月后方可享受带薪年假，全年应当享受的年休假天数为 5 天。经计算，申请人 2022 年至 2024 年应休年休假天数分别为 1 天、5 天和 3 天，我单位已安排申请人休 6 天带薪年假，故剩余未休年休假为 3 天。三、申请人系主动申请离职，故其主张的经济补偿无依据。四、申请人所主张的期权属于执行股东协议所约定的员工股权激励计划的标的物，属于公司法范畴，不属于劳动争议范围。申请人仅存在 2021 年和 2022 年各 1 万期权。针对我单位期权激励的具体细则尚在制定和递审当中，我单位与申请人尚未签署任何期权授予协议。

本委查明事实及认定情况

一、关于产假工资问题。申请人主张其于 2021 年 8 月 11 日入职被申请人处从事产品运营，后于 2023 年 1 月 16 日休产假，并于次日难产分娩，故其产假休至 2023 年 7 月 27 日；申

请人另主张其生产前月平均工资为 28750 元，但被申请人并未足额向其支付产假期间工资。经查，申请人提供的工资薪资记录显示其 2023 年 1 月至 2023 年 7 月期间每月收入依次为：4313.45 元、13534.09 元、3000 元、4226.19 元、4170.45 元、4170.45 元、5452.38 元；2022 年 1 月至 2022 年 12 月期间每月收入依次为：25260 元、26620 元、29070 元、28750 元、28750 元、28750 元、28750 元、28750 元、28750 元、28750 元、28750 元、28750 元，其中 2022 年 1 月收到“全年一次性奖金收入”39583.33 元。被申请人对上述证据真实性予以确认，且对申请人主张的入职时间、岗位以及产假期间工资发放情况予以认可。另查，被申请人提供生育津贴到账截图拟证明其已收到生育津贴 36884.48 元，但其表示尚未将该款项支付给申请人。本委认为，依查明的事实可知，申请人在职期间确实存在休产假且依法享有获取生育津贴的权利。由此可佐证申请人的生育行为符合法律规定，依法享有法定产假及奖励假权利。被申请人于本案中未提供证据对申请人主张的产假休假期间予以反驳，故本委对申请人该项主张予以采信。根据《广东省工资支付条例》第十九条之规定，劳动者依法享受产假期间，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。据此，本委以申请人生产前一年月平均工资作为计发其产假期间工资的基数。申请人提供的工资薪资记录虽显示其 2022 年 1 月获得全年一次性奖金收入，但从该款项支付时间及性质可判断，该款项应为 2021

年的奖金，并非 2022 年的工资收入范畴，故不应计入 2022 年月平均工资的计算基数。经核算，申请人生产前一年月平均工资为 28308.33 元〔（25260 元+26620 元+29070 元+28750 元+28750 元+28750 元+28750 元+28750 元+28750 元+28750 元+28750 元+28750 元）÷12 个月〕。综上，被申请人应支付申请人 2023 年 1 月 16 日至 2023 年 7 月 27 日期间产假工资 181889.15 元（28308.33 元÷21.75 天×12 天+28308.33 元×5 个月+28308.33 元÷21.75 天×19 天）。因被申请人已向申请人支付上述期间工资 36244.01 元（4313.45 元÷21.75 天×12 天+13534.09 元+3000 元+4226.19 元+4170.45 元+4170.45 元+5452.38 元÷21.75 天×19 天），故其仍应支付申请人 2023 年 1 月 16 日至 2023 年 7 月 27 日期间产假工资差额 145645.14 元（181889.15 元-36244.01 元）。

二、关于年休假工资问题。申请人主张工作满一年可享受 5 天/年的年休假，其在被申请人处共享有 15 天带薪年假，现仍有 8 天年休假未休讫。被申请人对此不予确认，辩称申请人在工作满一年后方享有带薪年假资格，其在职期间已休 6 天带薪年假。被申请人对此提供休假记录予以证明。申请人对该证据予以确认。另查，申请人于 2024 年 8 月 20 日离职；申请人提供的收入纳税明细显示其 2023 年 8 月至 2024 年 5 月收入依次为：28750 元、28750 元、28750 元、28750 元、28750 元、28750 元、28838 元、28999 元、28750 元、28750 元。本

委认为，根据《职工带薪年休假条例》第二条之规定，职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。据此，申请人自2022年8月11日起方享受带薪年休假的资格，故其主张2022年8月10日及之前未休年休假工资于法无据，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十二条之规定，申请人于2022年8月11日至2022年12月31日享有带薪年休假1天（ $143 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）、2024年1月1日至2024年8月20日享有带薪年休假3天（ $233 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）。因此，申请人于2022年8月11日至2024年8月20日期间共享有带薪年休假9天（1天+5天+3天）。现因申请人已休6天带薪年休假，故其仍有3天带薪年休假未休讫。由于被申请人未提供证据证明申请人2024年6月至2024年7月工资数额，故本委以2024年5月工资收入，即28750元作为上述月份工资的计算基数。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8月11日至2024年8月11日期间未休年休假工资7938.78元[（28750元+28750元+28750元+28750元+28750元+28750元+28838元+28999元+28750元+28750元+28750元+28750元） $\div$ 12个月 $\div$ 21.75天 $\times$ 3天 $\times$ （300%-100%）]。

三、关于经济补偿问题。申请人当庭撤销该项仲裁请求。本委认为，申请人撤销该项仲裁请求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、关于期权问题。经查，申请人提供的《录用通知函》载明转正后每月工资含基本工资及各项补贴，其中包含“0-60000 期权”；聊天记录显示，其于 2023 年 4 月 3 日询问 Free（付毅）“合同写的是 6w 期权 你去年年末和今年各说 1w 是加 2w 的意思吗”，对方回复“是的”。被申请人对上述证据真实性予以确认，但辩称申请人提供的证据并无体现期权的行权约定，在单位上市后将通知申请人办理相关期权兑换手续，且期权属于执行股东协议所约定的员工股权激励计划的标的物，属于公司法范畴，不属于劳动争议范围。本委认为，被申请人虽主张申请人请求的期权属于公司法范畴，但根据申请人提供的证据可知，期权的约定系载明在《录用通知函》中，且属于转正后工资及补贴的范畴，即从现有证据可知，期权的约定体现在涉及劳动报酬的相关文件中，未有任何证据体现期权规定在股权协议或其他分红合同等文件内，故不能仅凭该权利的名称而简单定性归属为公司法范畴的标的事项。由于案涉期权的约定，系基于劳动关系的建立而产生的归属于工资及补贴项目的类别，故本委认为该期权属于劳动报酬性质，属于劳动争议受理范围，适用劳动法等相关法律法规规定的调处。申请人根据《录用通知函》的内容，以及聊天记录中被申请人相关人员的承诺，而对期权的实现产生期待利益具有证据基础及客观依据，故本委结合查明的证据认定被申请人应向申请人支付 2021 年 8 月 11 日至 2024 年 8 月 11 日期权（劳动报酬）20000 元。由于申

请人未能提供充分证据证明被申请人曾向其承诺将额外支付期权（劳动报酬）30000元，故该部分的请求依据不足，本委不予支持。

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，《职工带薪年休假条例》第二条，《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第十九条之规定，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1月16日至2023年7月27日期间产假工资差额145645.14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2022年8月11日至2024年8月11日期间未休年休假工资7938.78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2021年8月11日至2024年8月11日期权20000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 郑泽民

二〇二四年十月二十一日

书 记 员 刘轶博