

# 广州市花都区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗花劳人仲案〔2021〕2209号

申请人：何某，女，汉族，住址：广州市从化区。

被申请人：广州市至形装璜标识工程有限公司，住所：广州市花都区花东镇北兴花都大道杨荷路段39号。

法定代表人：何永广，该单位法定代表人。

委托代理人：苏树仁，该单位员工。

委托代理人：欧阳秀凤，该单位员工。

申请人何某诉被申请人广州市至形装璜标识工程有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人何某，被申请人委托代理人苏树仁，欧阳秀凤参加庭审，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2012年12月17日到被申请人单位工作，工作岗位是成本控制部，双方有签订劳动合同。仲裁请求：一、被申请人支付申请人2012年12月17日起至2021年6月30日经济赔偿金35105元。二、被申请人支付申请人2020年1月1日起至2020年5月17日产假工资1100元。三、被申请人支付申请人2020年6月1日起至2021年6月30日工资差额2664元。合计38869元。

被申请人辩称：请求仲裁委驳回申请人全部仲裁请求。我方已经足额发放了申请人第二项仲裁请求的工资，切申请人对产假工资进行签收确认，没有提出异议。2. 申请人要求产假工资时间为 2020. 1. 1-2020. 5. 17，该请求已经超过仲裁时效，请求驳回。3. 我方不认同申请人离职原因。4. 我方依法为员工购买住房公积金，单位代缴公积金个人部分都在员工每月工资中扣除，属于正常代扣，不属于无故克扣工资情况，无需补足。

本委审理查明：申请人于 2012 年 12 月 17 日到被申请人单位工作，工作岗位是成本控制，双方有签订劳动合同，最后一次劳动合同期限 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日，劳动合同原来是 3 年签一次，2021 年只签了半年。离职时间是 2021 年 6 月 30 日，上班需要打卡考勤，上班时间是早上 8 点 30 分至 12 点，下午 13 点 30 分至 18 点，上 5 天班，2020 年 4 月开始每周休息 2 天，之前是周六长短周工作制，法定节假日 2020 年后按照国家规定放假。申请人于 2021 年 7 月 26 日向本委申请劳动仲裁。

庭审中，双方当事人对产假工资、离职原因问题存在争议。

申请人主张：申请人离职原因是最后一份合同的签订是因为本人与被申请人协商后留下来做上海工程结算（申请人原计划 2020 年 12 月 30 日合同到期后离职），被申请人同意该合同到期后给经济补偿金给本人后双方解除劳动合同，合同到期后被申

请人没有支付经济补偿金，同时，被申请人没给足产假工资、没缴纳公积金，离职当天（2021年）6月30日申请人有口头向单位提出支付缴纳公积金，所以申请人在合同到期后不再续签合同，被申请人有购买社保，6月28日有以书面形式向单位方提出产假工资差额的问题，2020年7月17日发现产假工资差额的时候，有口头向公司的行政部和财政部反映产假工资差额的问题，单位方通过申请人的直接领导回复不用理会该问题。申请人离职前十二个月的月均工资是4130元，工资组成是基本工资2830元+津贴1080元+伙食补贴220元，领取工资方式是银行转账，领取工资有签名，2019年后没有拿过工资条，产假期间的签名后来补签了。申请人是2019年10月开始休产假。申请人产假工资是按本人每月工资应拿3955元/月，但是本人2020年1月工资3733元、2020年2月工资3733元、2020年3月工资3733元、2020年4月工资3473元、2020年5月工资3277元，被申请人一共拖欠了1100元。工资差额指的是公积金222元/月，公司没有缴纳公积金。为了证明其主张，申请人提交以下证据证明：

一、广州市至形装璜标识工程有限公司员工粮单（2021年2月份至6月份），证明本人工资以及公积金情况。（被申请人确认真实性、合法性、关联性。）

二、广州市至形装璜标识工程有限公司工资表，证明本人工资以及公积金情况。（被申请人确认真实性、合法性、关联性。）

三、中国工商银行借记账户历史明细（电子版），证明产假工资及差额。（被申请人确认真实性、合法性、关联性。）

四、广州农村商业银行银行账户交易明细。（确认真实性、合法性、关联性。）

五、缴存明细信息查询，证明本人公积金汇缴时间。（被申请人确认真实性、合法性、关联性。）

六、广州市至形装璜标识工程有限公司劳动合同。（被申请人确认真实性、合法性、关联性。）

七、合约到期告知书（该通知书于2021年6月28日以邮件形式发送给公司各领导，2021年7月初以书面形式寄给单位方）（被申请人确认真实性、合法性、关联性。）

八、邮件、合约到期工作交接表（证明最后一份合同的签订是因为本人与被申请人协商后留下来做上海工程结算（申请人原计划2020年12月30日合同到期后离职），被申请人同意该合同到期后给经济补偿金给本人后双方解除劳动合同，合同到期后被申请人没有支付经济补偿金，邮件最后刘总的回复可以证明本人所述的真实性。）（被申请人确认部分真实性、合法性，不确认关联性，确认有收到该份邮件，在申请人证据可以看到公司2021年6月29日有书面回复，最后的刘总回复不代表公司。）

被申请人主张：申请人的离职原因是因为与申请人合同到期后，公司多次催促申请人签订劳动合同，但申请人没有续签的意

向，申请人没有在限期内回复是否续签劳动合同，所以视为申请人不同意续约，合同到期，劳动关系终止，6月30日单位方以邮政快递的形式寄终止劳动合同通知书给申请人，单位方无需支付经济补偿金。申请人之前并未提出关于产假工资差额及公积金补缴的问题，直到我方提出限期内续签劳动合同后，在6月30日申请人才提出关于公积金补缴的问题，并没有提过产假工资差额的问题，我方也同意以现金方式支付公积金给申请人，但申请人不同意。6月28日申请人有书面邮件给公司说产假工资差额的问题，关于2020年7月申请人所说的情况不确认。申请人离职前十二个月的月均工资是3812元，工资组成是基本工资2830元+津贴1080元，领取工资的方式是银行转账，有工资条，工资条上有申请人的签名，伙食补贴是上班出勤的才有，按出勤天数算没有在饭堂吃饭的，每天7.3元，每月全勤并且不在饭堂吃饭的最高补贴220元，申请人产假工资实际段为2020年1月1日至2020年5月17日，仲裁申请时间是2021年7月13日，已超仲裁时效，应予驳回。确认申请人所述的2020年1月至3月的工资数，2020年4月公司开始实行双休，申请人没有周六加班所以没有周六加班费，公司实行双休制度有召开过代表大会，工会主席、员工代表都有参会并且通过该项制度，以邮件公告方式通知给全体员工，但因申请人在休产假所以邮件没有发送给申请人，所以我方认为产假工资已足额支付，并没有拖欠申请人产假

工资差额。为了证明其主张，申请人提交以下证据证明：

一、公司取消长短周工作制的通知。（申请人不确认真实性、合法性、关联性。）

二、广州市至形装璜标识工程有限公司工资表。（申请人确认真实性、合法性、关联性。）

三、2020年1月至5月考勤表。（申请人确认真实性、合法性、关联性。）

四、与至形何某微信聊天记录截图，证明有多次沟通续签劳动合同。（申请人确认真实性、合法性，不确认关联性，因为聊天记录只有部分内容。）

五、逾期未回复续签意愿的通知。（申请人确认真实性、合法性，不确认关联性，本人有口头回复。）

六、EMS快递单、中国邮政速递物流查询，证明对方有收到。（申请人确认真实性、合法性、关联性。）

七、终止劳动合同通知书。（申请人确认真实性、合法性、关联性。）

八、住房公积金个人信息表。（申请人确认真实性、合法性、关联性。）

九、关于公司取消长短周工作制通知、员工代表会议记录。

十、申请人2019年6月至2021年6月工资表。

十一、申请人2019年6月至12月、2020年1月至12月、

2021年1月至6月工资银行汇款回单和汇款指定明细，

以上事实，有申请人的陈述、被申请人委托代理人的陈述、有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为：申请人与被申请人依法签订劳动合同并建立劳动关系，双方的合法权益均应受到法律的保护，并应依法履行各自的义务。

关于经济赔偿金问题。申请人主张申请人最后一份合同到期后未签订是因为申请人与被申请人协商后留下来做上海工程结算（申请人原计划2020年12月30日合同到期后离职），被申请人同意该合同到期后给经济补偿金给申请人，然后双方解除劳动合同，但是合同到期后被申请人没有支付经济补偿金，同时，被申请人没给足产假工资、没缴纳公积金，所以申请人在合同到期后不再续签合同。被申请人主张公司多次催促申请人签订劳动合同，但是由于申请人没有续签的意向，没有在限期内回复是否签订劳动合同，所以视为申请人不同意续约，劳动关系终止。本委认为，申请人2019年10月开始休产假，被申请人确认申请人对产假工资（2020年1月1日至2020年5月17日）实收金额所述的情况，即2020年1月至3月的工资数没变，2020年4月公司开始实行双休，申请人没有周六加班所以申请人2020年4月、5月工资被申请人都是实施新的工资方案而有所降低，根据《女职工劳动保护特别规定》第五条、第八条的规定，用人单位

不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。因此，申请人产假期间，被申请人擅自将工资降低的行为是不符合法律规定的，所以本委对被申请人主张不予采信。但本案中，申请人离职系因被申请人不支付足额产假工资而不续签劳动合同，被申请人也确认6月28日申请人有书面邮件给公司说产假工资差额的问题，所以这是属于申请人因被申请人足额支付劳动报酬而解除劳动关系的行为，本委对申请人主张予以采信。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。因此申请人主张要求支付经济赔偿金没有事实和法律依据，本委不予支持。但根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条中规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。结合本法第四十六条的规定，劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。鉴于被申请人确实存在未足额支付申请人劳动报酬的情况，申请人因此不续签劳动合同，属于申请人解除劳动关系行为，被申请人应当支付经济补偿金给申请人。根据《中华人民共



和国劳动合同法劳动合同法》第四十七条规定，经本委核算，申请人离职前十二月平均工资 4076.9 元（被申请人提交的工资表计算），被申请人应当支付给申请人经济补偿金 36692 元（4076.9 元×9 个月）。申请人请求支付 35105 元是对其自身权利处分的表现，因此被申请人应当支付给申请人经济补偿金 35105 元。

关于产假工资问题。申请人主张产假工资是按本人每月工资应收 3955 元/月，但是 2020 年 1 月实收工资 3733 元、2020 年 2 月工资实收 3733 元、2020 年 3 月实收工资 3733 元、2020 年 4 月工资实收 3473 元、2020 年 5 月工资实收 3277 元，所以请求金额 1100 元。被申请人主张产假工资已经过了诉讼时效，而且已经足额支付，所以不用支付。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。双方劳动关系 2021 年 6 月 30 日终止，申请人 2021 年 7 月 26 日向本委申请人仲裁，申请人的产假工资部分仍在诉讼有效期内。其次，申请人 2019 年 10 月开始休产假，被申请人确认申请人对产假工资（2020 年 1 月 1 日至 2020 年 5 月 17 日）实收金额所述的情况，即 2020 年 1 月至 3 月的工资数没变，2020 年 4 月公司开始实行双休，申请人没有周六加班所以申请人 2020 年 4 月、5 月工资被申请人都是实施

新的工资方案而有所降低。因此，根据《女职工劳动保护特别规定》第五条、第八条的规定，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。申请人产假期间，被申请人擅自将工资降低的行为是不符合法律规定的，本委对被申请人主张不予采信。根据《广东省工资支付条例》第十条、第十三条规定，经本委核算（被申请人提交了工资表证明，工资表有申请人确认签名），申请人产假前工资应发 4431 元，扣缴公积金、社保后实发 3733.82 元，因此，申请人产假期间扣缴公积金、社保后实发工资应当为 3733.82 元。被申请人 2020 年 4 月应当支付给申请人 3733.82 元，5 月应当支付给申请人 3224 元（1717 元（ $3733.82/21.75 \times 10$ ）+1507 元（ $3277.95/21.75 \times 10$ ）=3224 元），因此，被申请人应当支付申请人 2020 年 1 月 1 日至 5 月 17 日产假工资未足额部分 260.5 元。

关于申请人第三项仲裁请求。申请人主张所指工资差额指的是公积金 222 元/月，公司没有缴纳公积金要求补缴的差额。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定，公积金补缴不属于本委受理范围，本委不做调处，予以驳回。

本案经调解无效。根据《女职工劳动保护特别规定》第五条、

第八条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十七条、第八十七条，《广东省工资支付条例》第十条、第十三条《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第五十条之规定，裁决如下：

一、本裁决书生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2012年12月17日至2021年6月30日经济补偿金35105元；

二、本裁决书生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2020年1月1日至5月17日产假工资未足额部分260.5元。

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲裁员：江 伟

二〇二一年十月十九日

书记员：潘杰锋