

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〔2023〕1857号

申请人：赵碧瑜，女，汉族，1990年2月1日出生，住址：
广州市越秀区。

委托代理人：罗德旭，男，广东旭瑞律师事务所律师。

委托代理人：郭晓华，女，广东旭瑞律师事务所律师。

被申请人：广州金睿家婴幼儿托育服务有限公司，住所：
广州市海珠区宝业路骏园东街12号2136。

法定代表人：吴香玲，该单位经理。

委托代理人：何战五，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：张美玲，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人赵碧瑜与被申请人广州金睿家婴幼儿托育服务有限公司关于赔偿金、孕期工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人郭晓华和被申请人的委托代理人何战五、张美玲到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 3 月 7 日向本委申请仲裁，于 2023 年 4 月 25 日向本委申请变更仲裁请求，仲裁请求如下：一、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 13000 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日工资 13000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 5 月 11 日孕期工资 14314.94 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 12 日至 2023 年 11 月 5 日产假工资损失 79942.53 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 11 月 6 日至 2024 年 5 月 11 日哺乳期工资损失 17303.45 元。

被申请人辩称：一、双方于 2022 年 10 月 18 日签署了劳动合同，根据该劳动合同约定，申请人的录用条件为：应聘时提供真实个人资料，包括离职证明、体检证明等；试用期内（即入职后的第一个月）的业绩要求为营业额达到三万以上。我单位作为用人单位，享有经营管理自主权，基于托育托管的是 3 岁前幼儿，我单位明确要求不录用怀孕女职工，该特殊要求并不违法也不违反强制性规定，但申请人应聘时却存在提供虚假信息的情形，误导我单位录用判断：1. 申请人在我单位核实入职情况、要求“提供未怀孕证明”时，没有表示拒绝和不同意，而是故意隐瞒怀孕事实。2. 申请人于 2022 年 8 月 1 日因长期严重违反公司考勤规定被上一家用人单位解除劳动关系，但其在 2022 年 8 月主动联系我单位负责人时多次表述其在开会、打算

准备辞职等，欺骗隐瞒真实的离职情况。申请人在入职后未达成 3 万以上营业额的录用条件，不符合试用期录用条件，我单位可以解除劳动关系。二、劳动合同还约定我单位在发生濒临破产、转让、经营方式调整等客观情况下可以解除合同，我单位 2022 年 10 月 22 日开始受疫情的严重影响暂停所有营业，申请人自此没有回我单位处上班，也导致我单位对申请人的业务素养、履职能力、职业道德、是否符合录用条件等考察期限缩短，故我单位主张将试用期顺延至 2022 年 11 月 29 日有理有据，同时我单位负责人在 2022 年 11 月 29 日明确告知申请人我单位因资金短缺决定转让，我单位可以解除劳动关系。综上，我单位解除与申请人的劳动关系是合法的，申请人主张的赔偿金、孕期工资、产假工资和哺乳期工资没有事实和法律依据；三、申请人入职仅 4 天，我单位便开始无法开展正常工作，申请人并未实际上班，我单位也无安排申请人居家办公，故申请人主张的 2022 年 11 月工资应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2022 年 10 月 18 日入职被申请人处任销售总监，双方签订了期限自 2022 年 10 月 18 日起至 2023 年 10 月 17 日止的劳动合同，申请人月工资标准为 13000 元。被申请人自 2022 年 10 月 24 日起因疫情封控停工停产，至 2022 年 11 月 30 日被申请人向申请人送达解除劳动合同

通知，期间没有安排申请人复工。被申请人按照 13000 元的标准计算 4 天工资和按照 2300 元的 80%的标准计算 6 天生活费，合共支付申请人 2022 年 10 月工资 2865 元，申请人予以确认。申请人举证了微信记录拟证明其居家在线办公。该证据显示 2022 年 11 月 1 日、10 日、14 日、23 日、24 日双方有关于月子中心方案的沟通内容。被申请人不确认有安排申请人工作。本委认为，被申请人因疫情封控停工停产，存在申请人无法正常开展业务工作的客观情形，申请人举证的微信记录不足以证实其 2022 年 11 月工作的实际时长和工作内容与到岗工作的时间和强度相匹配，故申请人要求被申请人按 13000 元计发当月工资，缺乏依据，本委不予采纳。鉴于被申请人在 2022 年 10 月停工期间按最低工资标准的 80%计发工资，申请人持认可态度，应认定双方对停工期间薪酬计发标准已协商一致。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日的工资 1840 元（2300 元 × 80%）。

二、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。经查，双方签订的劳动合同约定申请人试用期 30 天，还约定如下内容：申请人存在未能在到岗后 30 天内按被申请人要求提供入职所需相关资料，致使被申请人无法办理录用手续，或被查实在应聘时提供虚假个人资料，包括但不限于离职证明、身份证明、体检证明等情形，被申请人可以解除劳动合同不需要支付申请人任何

费用。被申请人因转让等客观情况进行重大组织机构调整使申请人的工作岗位不再存在，致使合同无法履行，被申请人可以解除劳动合同并提前三日以书面形式通知申请人。另申请人入职后的第一个月营业额需达到3万以上，营业额未达标时，被申请人当月辞退申请人，合同自动终止。被申请人向申请人送达的解除劳动合同通知载有解除理由为：申请人未按要求提供入职所有资料，刻意隐瞒已怀孕事实；应聘前因未遵守劳动纪律受到上家单位开除；试用期期间营业额未达到合同约定标准；其单位存在解散、转让、分立情况。被申请人提交了如下证据拟证明上述解除事由：1. 视频及转写材料，显示被申请人相关人员告知申请人需提交未怀孕的体检证件（证明），否则招聘职工已怀孕二三个月马上又休产假，这种情况下招聘就没有意义，申请人答复“哦，哦，哦”并询问去哪里办证明；2. 解雇通知书，显示“广州市晨睿教育咨询有限公司”通知“销售部总监赵碧瑜”，因其长期严重违反公司考勤规定，给公司其他员工造成严重不良影响，自2022年8月1日起解除与其劳动合同；3. 《解除〈管理合同〉之协议书》《租赁合同》《物业管理合同》，显示被申请人与案外人关于解除广州市海珠区宝业路骏园东街12号二楼商铺租赁合同的相关事宜。申请人对上述第一、二项证据的真实性不持异议。另申请人举证的胎儿针对性器官超声检查显示，检查时间为2023年2月23日，孕龄28周+6天，预产期为2023年5月12日。

本委认为，双方劳动合同的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，故参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，被申请人对其单位作出的解除决定负举证责任。针对被申请人主张的解除事由，本委作如下分析：其一，根据现行法律的相关规定，结婚、生育属于女职工合法权益范畴，女职工的生育权利应受到保护，被申请人要求申请人提供未怀孕证明，与法律相违背。虽被申请人辩称提出该要求系基于其单位的服务对象为3岁以下幼儿而不适合怀孕员工，但被申请人未能举证证明其单位在招聘申请人过程中明确告知该特殊要求的利害关键，相反，从被申请人提交的视频及转写材料反映，被申请人要求申请人提供未怀孕证明系想避免申请人入职不久后就休产假，故被申请人的主张难以采纳；其二，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定，用人单位向劳动者出具解除劳动合同证明内容并不包含解除事由，可见，劳动者在前单位的解除事由并不属于劳动者应聘新工作时需提交的基本个人信息范畴。相反，被申请人自身作为招聘主体，急于行使审核申请人个人信息及工作背景的权利，被申请人主张申请人提供虚假个人资料，依据不足，本委不予采纳。其三，自申请人入职至被申请人作出解除劳动合同期间基本处于疫情封控停工停产状态，加之被申请人承认其单位并无安排申请人停工期间开展工作，故双方关于申请人入职后一个月内营业额达到3万以上的约定缺

乏基本的前提条件，被申请人以此解除双方劳动合同，缺乏合理性；其四，被申请人举证解除租赁经营商铺的相关材料不足以证实被申请人存在解散、转让、分立等情况致使双方劳动合同无法履行。综上，被申请人作出的解除决定，依据不足，应属违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，经计算，申请人离职前月平均工资为3244.83元 $[(2865\text{元}+1840\text{元})\div 1.45\text{个月}]$ ，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金3244.83元 $(3244.83\text{元}\times 0.5\text{个月}\times 2\text{倍})$ 。

三、关于孕期工资、产假工资损失和哺乳期工资损失问题。据上述查明及认定情况，本案被申请人存在违法解除劳动合同的情形，造成申请人不能享受孕期、产期、哺乳期待遇的客观情况，被申请人应承担申请人相应待遇损失。结合申请人举证的检查材料，本委酌按2300元的标准计发申请人孕期工资损失至2023年4月25日庭审之日，申请人关于2023年4月25日后孕期工资以及产假工资损失和哺乳期工资损失，因条件未成就，缺乏事实依据，本委不予支持。因此，被申请人应支付申请人2022年12月1日至2023年4月25日孕期工资损失11109元 $(2300\text{元}\times 4.83\text{个月})$ 。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国

国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《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，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，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 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日的工资 1840 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违法解除劳动合同赔偿金 3244.83 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 年 12 月 1 日至 2023 年 4 月 25 日孕期工资损失 11109 元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 吴紫莉

二〇二三年五月十八日

书 记 员 易恬宇