

# 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〕3160号

申请人：高丽婷，女，汉族，1995年10月21日出生，住址：广东省雷州市附城镇。

被申请人：树根互动（广州）科技有限公司，住所：广州市海珠区瑞宝南路八横路11号第三层301-2房。

法定代表人：王彩庆。

申请人高丽婷与被申请人树根互动（广州）科技有限公司关于产假工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人高丽婷到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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6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4月1日至2023年8月30日（含80天奖励假）产假工资65000元；二、被申请人支付申请人擅自解除劳动合同的赔偿金26000元；三、被申请

人支付申请人 2021 年 8 月 1 日至 2023 年 3 月 6 日加班工资 12364.94 元。

被申请人无答辩。

### 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 2 日入职被申请人，担任直播运营主管，执行大小周工作制，自 2021 年 11 月起工资调整为 13000 元/月，自 2023 年 3 月 6 日起其休产假，于 2023 年 3 月 15 日顺产一孩，被申请人自 2023 年 4 月起没有支付其产假工资，社保的生育津贴已核发至被申请人账户，其休产假前 12 个月的月平均工资为 13000 元。就上述主张，申请人向本委举证及说明如下：1. 劳动合同，显示签订合同的甲乙双方分别为被申请人与申请人，合同期限从 2021 年 8 月 2 日起至 2024 年 8 月 1 日止，试用期 3 个月，基本工资 12000 元/月，转正后标准工资为 13000 元/月，落款处盖有被申请人名称印章及申请人签字；2. 钉钉请假申请截图，显示申请人在被申请人名称的钉钉账户申请 2023 年 3 月 6 日至 2023 年 8 月 30 日休产假 178 天；3. 电子邮件，显示“陈某”向“老板”汇报申请人请休产假事宜，申请人表示陈某系被申请人的人事，目前已离职；4. 个税、社保、公积金缴费记录，其中个税显示申请人工资薪金的扣缴义务人为被申请人，收入在 13000 元左右，申请人表示上述信息系其分别从“粤省事”“穗好办”等软件查

询所得；5.《广州市职工生育保险待遇申报受理回执》及“穗好办”查询生育津贴待遇记录，其中受理回执显示社保中心已受理申请人生育津贴合计22300.88元的申报，待遇发放账户为被申请人的银行账户，“穗好办”查询记录显示申请人的生育津贴待遇分别于2023年4月3日、4月7日、5月9日拨付至“树根\*\*\*\*\*有限公司”账户；6.微信聊天记录，显示申请人于5月22日询问“焦叔”如何解决工资及社保问题，“焦叔”回复下个月可能会断社保，工资问题则建议申请人走仲裁，申请人表示“焦叔”即被申请人监事焦某，亦系被申请人法定代表人的女婿，目前实际管理被申请人；7.交接表及考勤表，交接表显示“陈某”与相关人员交接财物，并手写注明直播部门若有加班时间剩余可用于调休，若离职仍未休完则统一结算薪资，具体剩余时间见考勤表，考勤表显示2023年3月各人员的考勤汇总及剩余加班时长情况，其中申请人剩余加班时长为165.5小时，申请人表示该些资料系被申请人人事离职前与焦某的太太所做的工作交接，人事亦同时发送了一份给其。另，被申请人没有向本委提供证据材料。本委认为，申请人就其与被申请人之间的劳动用工事实提供了相关证据，已履行首要举证责任，上述证据相互印证申请人与被申请人达成建立劳动合同合意并实际履行劳动权利义务，现被申请人不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委认定申、被双方存在劳动用工事实，结合申请人提供的产假申请及《广州市职工生育保险待遇申报

受理回执》等，本委采纳申请人关于其自2023年3月6日起休产假、含奖励假在内的应享受产假天数为178天的主张。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对支付申请人工资情况负举证责任，现被申请人未提供有关工资支付凭证等用工管理台账，故申请人主张其休产假前12个月的月平均工资为13000元、被申请人自2023年4月起没有支付工资，本委予以采纳。因此，根据《广东省职工生育保险规定》第十五条、第十六条、第十七条以及《广东省人口与计划生育条例》第三十条的规定，被申请人应支付申请人2023年4月1日至2023年8月30日(含80天奖励假)产假工资64566.67元(13000元/月×5个月-13000元÷30天×1天)。

二、关于赔偿金问题。申请人依据其与焦某在5月22日的微信聊天记录以及其查询获悉被申请人已于2023年6月停止为其缴纳社保、公积金，主张被申请人于2023年5月22日违法解除双方劳动合同。本委认为，解除权属于形成权，以一方当事人作出明示意思表示并到达对方为之生效。微信聊天记录当中双方的沟通内容未反映被申请人相关人员向申请人作出解除劳动合同的意思表示，社保、公积金的缴纳情况亦不足以推定被申请人行使解除权成立，且申请人关于被申请人违法解除之主张亦与其休产假之主张相矛盾，故申请人主张双方劳动关系已于2023年5月22日解除，本委不予采纳，本委认为申请人休产假期间双方劳动关系仍存续。因此，申请人请求赔偿金，

缺乏事实依据，本委不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人确认被申请人每月会向员工通报最新累存的加班时长，对于员工加班的，被申请人按补休方式处理，截止离职仍未补休完毕才结算加班工资。本委认为，依据申请人自述，除离职情形外，安排补休为申、被双方对加班达成合意的处理方式。如上述查明，申请人仍在职且处于休产假当中，无证据反映申请人存在不能补休或符合结算加班工资的情形，因此，申请人请求加班工资，本委不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第六十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条，《广东省职工生育保险规定》第十五条、第十六条、第十七条，《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4月1日至2023年8月30日（含80天奖励假）产假工资64566.67元；

二、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。

仲 裁 员 苏 莉

二〇二三年八月二十八日

书 记 员 易 恬 宇