

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〕178号

申请人：曹露，女，汉族，1989年10月3日出生，住址：武汉市黄陂区。

被申请人：广州胜业餐饮管理有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路96号之四101。

法定代表人：金谦。

委托代理人：郭法，男，广州金鹏律师事务所律师。

申请人曹露与被申请人广州胜业餐饮管理有限公司关于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。申请人曹露和被申请人的委托代理人郭法到庭参加庭审。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10月31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违法解除劳动关系赔偿金11500元；二、被申请人支付申请人2022年12月8日至2023年6月30日孕期工资20800元；三、被申请人支付申请人2023

年7月1日至2023年12月26日产假工资106390.80元；四、被申请人支付申请人2023年7月1日至2024年6月30日哺乳工资31200元；五、被申请人支付申请人生育保险损失4700元。

被申请人辩称：一、我单位属于餐饮行业，受新冠疫情影响严重，尤其在2022年底遭遇海珠区大规模封控事件，我单位基于以上客观因素不得不调整公司架构，申请人供职岗位已取消，故我单位与申请人解除劳动关系。二、2022年12月7日，我单位与申请人沟通离职事宜并出具正式《解除（终止）劳动关系通知书》时，申请人突然提出其本人已怀孕，但之前并未与我单位沟通或提供相应证明材料。三、《员工面谈记录表》中申请人对我单位严重亏损，经营困难导致供职岗位被取消一事表示能够理解，提出要求离职补偿要求，得到我单位同意后又突然提出其本人怀孕，要求新的补偿方案，但因申请人仅入职4个月，其中还涵盖了受疫情影响的居家办公时间，双方未能达成一致意见。四、我单位在申请人入职期间为其购买社会保险，在2022年12月7日首次得知申请人怀孕后，并未对其社会保险进行减员，但结合深圳地区享受社会保险待遇的操作惯例，申请人可不经我单位减员操作即可自行将社会保险转出。我单位属于国家确定的受新冠疫情影响的困难行业，相关社会保险可暂缓缴纳，印证了我单位未主动对申请人社会保险减员的动机，申请人自行迁出生育保险导致的损失不应由我单位承

担。五、申请人入职我单位的时间为 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 12 月 7 日，我单位共向申请人支付 2022 年 8 月至 2022 年 11 月应发工资 44524.14 元，平均月工资为 11131 元。六、我单位在疫情封控最严格期间，依然承担该有的社会责任，并未向申请人支付生活费，仍向其足额支付工资，但基于受疫情影响的客观事实，亏损严重业务大规模萎缩，不得不与申请人终止劳动关系，申请人对此表示理解，我单位愿意承担法律规定的补偿责任，但对申请人在处理终止劳动关系过程中突然提出怀孕的方式，无法完全赞同且无法改变我单位经营困难的现状。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、关于赔偿金问题。申、被双方确认以下事实：申请人于 2022 年 8 月 1 日入职被申请人处任品控主管，后于 2022 年 12 月 7 日离职。经查，申请人提供的《解除（终止）劳动关系通知书》载明，被申请人以“因本公司的经营方针和业务发生重大调整 and 变化，原食品安全品控岗位将进行取消”为由，于 2022 年 12 月 7 日解除与申请人的劳动关系。申请人主张被申请人该解除行为违法，且其事前已明确告知被申请人怀孕事实，故对被申请人作出的解除决定不予认可。被申请人辩称因受新冠肺炎疫情严重影响，其基于客观因素而调整公司架构，申请人所在岗位被取消，故而解除双方劳动关系；被申请人另主张

申请人在双方沟通离职事宜前并未说明或提供有关怀孕的事宜和证明材料。被申请人对此提供《员工面谈记录表》、微信聊天记录、应急调整方案和利润表年报等证据予以证明。庭审中，申请人主张其离职前月平均工资为 11500 元；被申请人主张申请人离职前月平均工资为 11131 元。另查，申请人于 2023 年 6 月 30 日生产一单胎；被申请人提供的工资表显示申请人 2022 年 8 月至 2022 年 11 月期间“交行应发合计工资”分别为 5000 元、5000 元、5000 元、4627.58 元，“招行应发合计工资”分别为 6000 元、6000 元、6000 元、8000 元。本委认为，依查明的事实可知，被申请人作出解除与申请人劳动关系时，申请人正处于怀孕期间。被申请人虽提供应急调整方案和利润表年报等证据拟证明其因客观因素而致使经营情况遭受严重影响，但因申请人属于怀孕女职工，其就业及与之相关的权利应受到特殊及严格的保障。因此，被申请人以受客观原因影响调整架构为由而解除与申请人的劳动关系，该行为违反《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条之规定，本委对此不予认可。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 11406.90 元〔（5000 元+5000 元+5000 元+4627.58 元+6000 元+6000 元+6000 元+8000 元）÷4 个月×0.5 个月×2 倍〕。

二、关于孕期、产期和哺乳期工资问题。本委认为，如前所述，本委根据查明的事实和证据已认定被申请人解除与申请

人劳动关系的行为不符合法律规定，故申请人因此而无法享受孕期、产期和哺乳期间工资待遇，实则系由于被申请人未切实履行保障孕期女职工权益的义务而导致的结果，根据义务责任相对应原则，被申请人应对因其过错行为所产生的申请人待遇损失之后果承担赔偿责任。故此，根据《广东省工资支付条例》第十九条之规定，被申请人应支付申请人2023年7月1日至2023年12月26日期间产假工资66474.69元（ $11406.90 \text{ 元} \times 5 \text{ 个月} + 11406.90 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 18 \text{ 天}$ ）。另，由于申请人离职前月平均工资的20%，即2281.38元（ $11406.90 \text{ 元} \times 20\%$ ）低于广州市最低工资标准，故本委以2300元作为计发申请人孕期和哺乳期期间工资待遇的基数。综上，被申请人应支付申请人2022年12月8日至2023年6月30日孕期期间工资15597.7元（ $2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 17 \text{ 天} + 2300 \text{ 元} \times 6 \text{ 个月}$ ）；被申请人应支付申请人2023年12月27日至2024年6月30日哺乳期间工资14117.24元（ $2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} + 2300 \text{ 元} \times 6 \text{ 个月}$ ）。

三、关于生育险报销损失问题。申请人主张因被申请人单方解除与其劳动关系，故导致其在此后无法报销生育相关费用。被申请人对此辩称，申请人并无提供任何证据证明其所主张的费用，且申请人将社会保险关系迁出后，相关待遇应由社会保险基金中心支付。本委认为，申请人未提供任何证据对其主张的费用损失予以证明，故其对此应承担举证不能的不利后果。另，申请人自认相关费用系发生于双方劳动关系解除后，故该

争议不属于双方履行劳动关系而产生的争议；加之并未有相关法律规定用人单位在单方解除劳动关系后，需对劳动者此后所产生的有关生育费用承担支付责任。因此，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条、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，《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违法解除劳动关系赔偿金 11406.90 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 7 月 1 日至 2023 年 12 月 26 日期间产假工资 66474.69 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 8 日至 2023 年 6 月 30 日孕期期间工资 15597.7 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 2023 年 12 月 27 日至 2024 年 6 月 30 日哺乳期间工资 14117.24 元；

五、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 郑泽民

二〇二三年十二月二十八日

书 记 员 林婉婷