

# 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〕4103 号

申请人：钟颖仪，女，汉族，1992 年 12 月 10 日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：黄健能，男，申请人配偶。

被申请人：广州市海珠区江南新地商业街韩色摄影工作室，经营场所：广州市海珠区江南西路 46 号江南新地商业街 B103（自编 D09）。

经营者：王荣生，男，满族，1977 年 7 月 9 日出生，住址：辽宁省凤城市。

委托代理人：范斯韵，女，该单位员工。

申请人钟颖仪与被申请人广州市海珠区江南新地商业街韩色摄影工作室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。申请人钟颖仪及其委托代理人黄健能和被申请人的委托代理人范斯韵到庭参加庭审。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 8 月 4 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 10449 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 15 日至 2023 年 4 月 22 日生育津贴 34133.4 元；三、被申请人支付申请人孕期、产期和哺乳期工资 139636.6 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 6 月 10 日至 2023 年 1 月 30 日产检费用 8271.16 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 2 日生育费用 3081.9 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2022 年 6 月 1 日到我单位工作，双方签订了劳动合同，约定了两个月的试用期，但申请人在面试及签订劳动合同过程中，始终未将其怀孕事实告知我单位，其入职工作 7 天后，就以怀孕为由不断请假，我单位认为其隐瞒怀孕事实，目的是为了找一个单位上班获取怀孕及生产期间的工资和补贴，其行为严重违背社会主义核心价值观，侵害我单位的权益，不应得到保护。二、申请人在试用期内多次请假、严重旷工，无法提供正常劳动，其远远不能达到我单位的正常录用条件，故我单位与其解除劳动合同于法有据，合情合法。三、我单位依法与申请人解除劳动合同，无需向其支付违法解除赔偿金、生育津贴、“三期”工资、产检费用和生育费用。四、如果申请人之主张有法律依据，其请求金额的计算标准也太高，我单位认为应按照其实际月平均工资 1800 元作为计算赔偿金、生育津贴、“三期”工资的标准；申请人要求我单位支付的产检费用、生育费用应以发票、转账记录等凭证记载为准；另外，申请人在要求我单位支付生育津贴的前提下，

同时要求我单位赔偿产期工资，明显存在恶意，该两项费用系相互冲突的，其在要求我单位支付生育津贴的情况下，不得再要求我单位支付产期工资。

### 本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2022年6月1日入职被申请人处工作，任职选片师，双方签订了期限自2022年6月1日起至2023年5月31日止的劳动合同，约定申请人的月工资由底薪1800元和绩效构成，且不低于广州市最低工资标准。申请人于2022年6月9日经诊断确认怀孕，被申请人于2022年6月28日违法解除与申请人之间的劳动合同。被申请人违法解除劳动合同之事实已经（2023）粤01民终17027号《民事判决书》作出认定。另查，被申请人已结算申请人在职期间的工资2300元。申请人在职期间，被申请人没有为其参加社会保险。申请人于2023年1月31日顺产生育1个婴儿。

一、关于赔偿金问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定，被申请人违法解除与申请人之间的劳动合同，依法应向申请人支付赔偿金，结合申请人的月工资约定和履行情况，赔偿金应以2300元作为计算基数，即被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金2300元（2300元×0.5个月×2倍）。

二、关于生育津贴和“三期（孕期、产期、哺乳期）”工

资问题。申请人主张被申请人违法解除劳动合同后造成其“三期（孕期、产期、哺乳期）”工资损失，被申请人应予以赔偿。本委认为，根据《女职工劳动保护特别规定》第五条、第八条、第九条以及《广东省职工生育保险规定》第十七条的规定，本案双方存在劳动关系，被申请人未为申请人参加社会保险，且在申请人怀孕期间违法解除劳动合同，故申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同后的三期（孕期、产期、哺乳期）工资损失并无不当，应予以支持，数额以本委核算为准。经核，被申请人应支付申请人2022年6月29日至2023年1月30日孕期期间的工资损失以及2023年1月31日至2024年1月31日产期和哺乳期期间的工资损失，其中，产期工资应按申请人正常工资标准计付，孕期和哺乳期工资应按申请人正常工资标准的20%计付，但不得低于当地最低工资标准。结合申请人的月工资约定和履行情况，申请人的“三期（孕期、产期、哺乳期）”工资损失应以2300元/月的标准计付，即被申请人应支付申请人“三期（孕期、产期、哺乳期）”工资损失43792元（2300元×7.04个月+2300元×12个月）。另，上述《女职工劳动保护特别规定》第八条规定，未参加生育保险的女职工产假期间的生育津贴，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。鉴于申请人请求的生育津贴和产期工资同为产假期间的工资性待遇，两者不可兼得，现本委已支持申请人的产期工资损失，故不再支持申请人关于生育津贴的仲裁请求。

三、关于产检费用和生育费用问题。申请人主张的生育费用为分娩费用。经本委向广州市医疗保险服务中心查询，申请人2022年6月生育保险待遇正常，其2022年7月4日至2023年2月2日产生生育医疗费用中，产前检查发生的费用属于生育保险基金可支付的金额为3155.77元，分娩发生的费用属于生育保险基金可支付金额2827元，该分娩费用已享受未就业配偶生育医疗费待遇1628.9元。本委认为，申请人2022年6月生育保险待遇正常，现申请人未能提供社会保险经办机构明确其不能补办和享受该月生育医疗费待遇的证据，故对申请人要求被申请人支付2022年6月产检费用的请求不予支持。根据《中华人民共和国社会保险法》第五十四条、第五十五条以及《女职工劳动保护特别规定》第八条的规定，因被申请人未为申请人参加社会保险，且在申请人怀孕期间违法解除劳动合同导致申请人无法享受相关生育医疗费待遇，故被申请人应支付申请人相关生育医疗费待遇。在剔除申请人的分娩费用中已享受未就业配偶生育医疗待遇1628.9元后，被申请人应支付申请人2022年7月4日至2023年2月2日的产检费用和分娩费用共4353.87元（3155.77元+2827元-1628.9元）。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条，《中华人民共和国社会保险法》第五十四条、第五十五条，《中华人

民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《女职工劳动保护特别规定》第五条、第八条、第九条，《广东省职工生育保险规定》第十七条之规定，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合同赔偿金 2300 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“三期（孕期、产期、哺乳期）”工资损失 43792 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 7 月 4 至 2023 年 2 月 2 日的产检费用和分娩费用 4353.87 元；

四、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。

( 本页无正文 )

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二四年三月四日

书 记 员 叶晨