

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〕1924号

申请人：徐莹莹，女，汉族，1993年10月6日出生，住址：河南省偃师市。

被申请人：广东仁辰律师事务所，住所：广东省广州市海珠区海州路18号301室（部位：自编01）。

法定代表人：张春。

委托代理人：张晋科，男，广州金鹏（花都）律师事务所律师。

委托代理人：吴丽娜，女，广州金鹏（花都）律师事务所实习人员。

申请人徐莹莹与被申请人广东仁辰律师事务所关于赔偿金、产假工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人徐莹莹和被申请人的委托代理人张晋科、吴丽娜到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年2月7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合同的赔偿金44293.26元；二、被申请人支付申请人2024年1月7日至2024年7月3日的产假工资87602.34元；三、被申请人支付申请人2024年7月4日至2025年1月6日的哺乳期工资14337元；四、被申请人支付申请人2023年剩余30%的年终奖6900元；五、被申请人支付申请人2023年剩余2天的未休年休假工资2715.3元；六、被申请人为申请人出具违法解除劳动合同的书面证明。

被申请人辩称：申请人的所有仲裁请求应当驳回，事实与理由如下：一、关于解除，我单位与申请人于2022年10月10日签订劳动合同，试用期一个月，从事专职律师岗位，试用期过后，申请人开始消极怠工，经常对于交办的工作任务拖延办理，工作质量不达标，其负责执行案件中，对于被执行人的财产线索应积极跟进，不然则容易丢失线索，造成执行人财产的损失，但申请人却消极工作，造成了团队的严重损失，故在2023年4月6日吴某军解除了申请人团队组长的职务，双方于2023年4月14日签订了《项目协作补充协议》，在后续的工作中，申请人依旧消极怠工，工作经常需负责人催促。由上可见吴某军仅是对其在团队中进行管理，吴某军不是律师所的合伙人，只是普通的执行律师，对外不能代表律师所，因此，申请人主张违法解除的理由不成立。在2023年10月，吴某军与申请人协商解除团队项目协作，双方协商团队的补偿，并非我单位作

出的补偿，并明确先由申请人计算补偿金额，如双方同意补偿金额，则团队项目协作解除，故是附生效条件的解除，后申请人计算的赔偿金额过高，双方未达成团队项目协作解除的合意。但申请人以劳动合同已解除为由无故旷工，经吴某军多次催促，申请人仍不按时出勤，我单位一直向其发放基本工资并一直缴纳社会保险至2024年3月。因此，本案实际系吴某军个人雇佣申请人之间的问题，并非解除劳动关系，我单位一直向申请人发放工资、缴纳社会保险的行为足以证明我单位从未发出过解除劳动合同的意思表示，特别指出的是，我单位行政明确了没有收到要解除申请人的任何通知。二、关于产假，申请人在2024年1月生产，我单位仍为其缴纳社会保险至2024年3月，因此，申请人生育期间的生育津贴应当由生育保险基金支付，不应当由我单位支付，法律依据为广东省生育保险条例第二十条。三、关于哺乳期工资，申请人是自行离职，我单位没有解除与申请人的劳动关系，我单位不应支付哺乳期的工资。四、关于年终奖，我单位从未发出年终奖的通知，申请人的主张没有任何依据。五、关于年休假工资，申请人于2022年10月10日入职，至2023年10月9日才开始享受年休假，在2023年10月10日至2023年11月30日申请人是没有年休假的，但其已享受2天年休假，故申请人不存在年休假。六、关于解除证明，申请人自行离职，且离职后拒绝回我单位办理交接手续，相应的法律责任应由申请人自行承担。综上，劳动关系是由于申请人长期

旷工而自动解除，解除的缘由是申请人的过错造成，故我单位认为申请人的请求均不成立，应当予以全部驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动合同解除问题。经查，申请人于2022年10月10日入职被申请人，任职专职律师，最后工作日为2023年11月30日。申请人主张被申请人口头辞退其本人，属于违法解除。申请人举证了录音及文字内容、微信聊天记录。其中录音的文字内容载明人员介绍有何某博：吴某军快执团队办案人员负责人（组长）、吴某军：快执团队负责人（团队主管），时间为2023年10月30日下午，主要内容是何某博询问吴某军是否打算辞退申请人，并告知吴某军基于申请人当时的身体情况，若辞退申请人会涉及违法解除、赔偿、工作交接等情况；吴某军明确表示要辞退申请人，并且是违法辞退，让申请人计算应赔偿金额，三方确认交接时间定于2023年11月底；微信聊天记录显示人员身份包含“何某博”（微信号为h*****...）、“吴某军”（微信号为w*****6666）、“徐莹莹”（微信号为X*****0365）、“律所财务行政关某婷”（微信号为****-WT），该些聊天记录显示2023年11月2日何某博询问申请人是否已计算赔偿数额，申请人向对方发送了赔偿说明，何某博向吴某军转发了赔偿说明，吴某军对该方案不同意并表示让申请人后续走仲裁程序，何某博告知吴某军，申请人提出要一份辞退说

明的要求时，吴某军回复“好的，到时让律所出吧”，申请人向“律所财务行政关某婷”提出吴某军不愿意出具辞退的通知书，“律所财务行政关某婷”告知申请人需要吴某军本人告知或委托处理此事的人员起草好文件后告知；微信群聊天记录显示群成员为申请人、吴某军、何某博、陈某强等，申请人在11月27日发送了关于被辞退工作交接的说明，主要内容是2023年10月31日和何某博、吴某军已经确认，吴某军口头确认辞退申请人，确定最后工作日为2023年11月30日，申请人已按要求完成了在办案件工作交接和已结案案件归档工作等等，吴某军回复称我们没有说要辞退，申请人发送了10月31日下午的录音，陈某强于11月27日晚上正式回复申请人称，单位从未辞退申请人，双方只是就解除劳动关系进行一个协商，现在双方协商不成，要求申请人继续正常上班，并严格执行考勤情况，录音片面，后面说双方签订正式文件才生效，二是看金额后协商同意才算生效等等。被申请人对于上述证据均不确认，并称录音不能完整反映谈话的过程，录音未经得当事人允许，无法确认当事人身份，且从录音内容来看，双方只是协商沟通的过程，吴某军并非被申请人处具有可辞退权的行政管理人员，并非律所的合伙人，不能代表其单位，吴某军也没有明确表示要辞退申请人，反而要求申请人继续工作。被申请人举证了微信聊天记录，显示自2023年12月起，吴某军多次向申请人发送“关于催促徐莹莹限期到岗的通知书”，通知申请人即时返岗，

申请人就此回复“吴某军律师：您于2023年10月31日已明确口头提出辞退本人，后又一直不予出具书面证明。我已明确表示将通过劳动仲裁解决”等内容，其中2023年12月29日申请人作出回复后，吴某军回复“你把人当傻瓜呀，你自己去听听录音，没有同意你的方案，当然要继续上班，你这样擅自离开，不配合，后果你自负哈”。另查，双方确认申请人接受吴某军的工作安排及管理。本委认为，被申请人虽对申请人提供的上述证据不予确认，但其单位并不否认微信聊天中的人员包含有吴某军，且双方提供的证据均提及录音的内容，被申请人提供的证据显示吴某军对于录音的内容并没有否认，由此可以印证，申请人提供的录音及微信聊天记录具有真实客观性，是故，本委采信申请人举证的录音及微信聊天记录。其次，根据录音内容可知，在第三方参与沟通的过程中，吴某军明确表示要辞退申请人，经第三方分析解除风险后，吴某军再次明确要违法辞退申请人，并确定了申请人工作交接的期限，由此可以体现吴某军已明确向申请人表达了要求解除劳动合同的意思表示，双方此后系就赔偿数额进行沟通，即便赔偿数额未能协商一致，亦不能改变吴某军已向申请人作出解除劳动合同意思表示的事实。再次，用人单位的生产、营销、管理、服务等一切活动的过程归根到底都是人的活动，用人单位对劳动者行使的管理权必定也是通过其内部人员进行。本案中，虽然被申请人未以其单位的名义直接向申请人出具了解除或辞退的通知书，但据查

明可知，申请人系受吴某军管理，即申请人在被申请人任职期间，吴某军是代表被申请人对申请人作工作管理及安排，对申请人而言，吴某军所发出的指令即代表被申请人的意思表示，加之，从申请人与行政的聊天记录可知，出具辞退或解除文书的决定权在于吴某军，故本委对被申请人关于吴某军无权代表被申请人的主张不予采纳。最后，被申请人虽然主张在2023年12月之后仍向申请人支付工资及缴纳社会保险费，但此行为属于被申请人单方行为，无需经得申请人同意且申请人无权左右，凭此不能改变双方劳动合同已解除的事实。综上，被申请人是通过吴某军向申请人作出解除劳动合同的意思表示，且自认为违法解除，因此，本委认定被申请人违法解除与申请人之间的劳动合同，解除时间为2023年11月30日。

二、关于2023年未休年休假工资问题。申请人主张其每年应休年休假为5天，其在2023年已休3天，剩余2天未休，被申请人应支付其未休年休假工资。被申请人则主张申请人至2023年10月9日才开始享有年休假，其在2023年10月10日至11月30日期间没有年休假，但申请人已休3天，不存在应支付未休年休假工资的情形。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条之规定，职工享受带薪年休假的前提为连续工作满12个月以上。结合申请人的工作情况，申请人自2023年10月9日才工作满12个月以上，自2023年10月10日起才享受带薪年休假。根据《企业职工带薪年休假实施办法》

第十二条之规定，经折算，申请人在2023年10月10日至11月30日期间不享受带薪年假（ $52 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，不足整天部分不予计算），现申请人已休3天，超过法定核算标准，故申请人再行要求被申请人支付其2023年未休年假工资的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

三、关于年终奖问题。申请人主张被申请人通知2023年享有3个月工资作为年终奖，被申请人已发放其中的70%，金额为16337.36元，剩余30%未发放，被申请人应当予发放。申请人举证了聊天记录、收入纳税明细，其中聊天记录显示陈某强于2023年11月13日告知申请人年初目标于9月提前完成，2023年年年终奖提前发放，不做部门考核和个人考核，年终奖按3个月的基本工资发放，其中70%提前至本月发放，30%提前在2024年5月发放，其他暂时不变，并向申请人提供了表格供申请人核对，表格内容为最终年终奖为23000元，70%折算为16100元，30%折算为6900元；收入纳税明细显示申请人2023年12月获得全年一次性奖金收入，收入金额为16337.36元，已申报税额为490.12元。被申请人则主张其单位没有通知发放年终奖，且从申请人提供的证据可知被申请人已支付了全年一次性奖金，已支付完毕。另查，被申请人提供经申请人确认真实性的银行回单显示被申请人在2023年11月15日向申请人支付了15847.24元，用途为“年终奖”。本委认为，被申请人主张其单位没有通知发放年终奖，此与其单位自行提供的证据存在矛

盾。而申请人提供的证据可以证明被申请人明确告知申请人具体年终奖的发放数额、时间，且申请人提供的证据与被申请人举证的银行回单载明的数额吻合（16337.36元-490.12元=15847.24元），故本委对申请人关于年终奖之主张予以采纳。现被申请人未举证证明其单位已支付申请人剩余30%的年终奖，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2023年剩余30%的年终奖6662.64元（23000元-16337.36元）。

四、关于产假工资问题。申请人主张被申请人在其怀孕期间违法辞退，应支付其产假工资，其于2024年1月7日顺产一孩，产假（含奖励假）时间为2024年1月7日至2024年7月3日共计178天。被申请人对于申请人的产假时间没有主张。另查，申请人提供的收入纳税明细查询载明申请人2022年12月至2023年11月的工资薪金收入分别为10292.39元、7100元、14001.23元、11821.65元、25986.63元、12663.01元、13334.24元、12790.39元、9200元、21829.55元、12700元、25453.99元。再查，申请人确认收到被申请人支付的2024年1月、2月款项1687.06元、1637.76元；被申请人主张其单位为申请人缴纳社会保险费及公积金至2024年3月，其中2023年12月至2024年3月的社会保险费个人缴费为540.8元、547.24元、547.24元、547.24元，公积金为115元/月；申请人表示其不清楚社会保险费及公积金个人缴费情况。本委认为，首先，

如前所述，本委已认定被申请人违法解除双方之间的劳动关系，现因被申请人原因导致申请人不能正常享受产假待遇，故被申请人应支付申请人产假的工资。其次，被申请人对于申请人的产假期间不主张、不抗辩，故本委采纳申请人主张的产假时间，但因申请人部分产假时间尚未发生，属于情况不明的状态，故本委酌定计算申请人的产假工资至2024年3月26日庭审当天。再次，申请人作为社会保险费及住房公积金的义务缴纳人，其可自行查询获悉具体缴费情况，现申请人未举证证明其2024年1月至2024年3月社会保险及公积金的缴纳情况，亦未有证据反驳或推翻被申请人之主张，申请人应承担举证不能的不利后果，故本委采纳被申请人之主张。综上，根据《女职工劳动保护特别规定》第七条，《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条的规定，被申请人应支付申请人2024年1月7日至2024年3月26日的产假工资38487.02元 $[(10292.39\text{元}+7100\text{元}+14001.23\text{元}+11821.65\text{元}+25986.63\text{元}+12663.01\text{元}+13334.24\text{元}+12790.39\text{元}+9200\text{元}+21829.55\text{元}+12700\text{元}+25453.99\text{元}+23000\text{元}\times 0.92\text{个月})\div 12\text{个月}\times 2.65\text{个月}-1687.06\text{元}-1637.76\text{元}-547.24\text{元}\times 3\text{个月}-115\text{元}\times 3\text{个月}]$ 。

五、关于哺乳期工资问题。申请人主张被申请人将其辞退，造成其权利受损，被申请人应赔偿其2024年7月4日至2025年1月6日哺乳期工资。本委认为，申请人要求的哺乳期期间尚未发生，处于情况不明状态，故申请人现时要求被申请人支

付上述期间哺乳期间工资的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

六、关于赔偿金问题。本委认为，本委已在上文论述中认定被申请人违法解除与申请人之间的劳动合同，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合同的赔偿金 49583.27 元 [(10292.39 元+7100 元+14001.23 元+11821.65 元+25986.63 元+12663.01 元+13334.24 元+12790.39 元+9200 元+21829.55 元+12700 元+25453.99 元+23000 元×0.92 个月) ÷12 个月×1.5 个月×2 倍]。现申请人仅要求被申请人支付其赔偿金 44293.26 元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

七、关于出具违法解除劳动合同的书面证明问题。双方确认被申请人没有向申请人出具解除劳动合同的证明。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，为申请人出具解除劳动合同的证明系被申请人的法定责任，故被申请人应当为申请人出具解除劳动合同的证明。又，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条对于解除劳动合同的证明应当写明的内容作出了明确规定，当中并没有要求用人单位应当写明解除原因，故申请人要求被申请人在解除劳动合同的证明中载明“违法”内容的请求，缺乏法律依据，本委对此不予支持。综上，被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实

施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动合同的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条,《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第五十条、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,《女职工劳动保护特别规定》第七条,《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十二条,《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条,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2023年剩余30%的年终奖6662.64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2024年1月7日至2024年3月26日的产假工资38487.02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违法解除劳动合同的赔偿金44293.26元;

四、在本裁决生效之日起三日内,被申请人根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为申请人出具解除劳动合同的证明;

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 梁炜珊

二〇二四年四月八日

书 记 员 曾显婷