

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2023〕5113-1 号

申请人：陈妙旋，女，汉族，1993 年 11 月 18 日出生，住址：广东省普宁市。

被申请人：广州路路妮可信息科技有限公司，住所：广州市海珠区龙潭南约万年东街三横街 10 号 301 室。

法定代表人：谈茹，该单位董事长。

委托代理人：谈米拉，女，该单位员工。

委托代理人：朱冬玲，女，该单位员工。

申请人陈妙旋与被申请人广州路路妮可信息科技有限公司关于工资、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。申请人陈妙旋和被申请人的委托代理人谈米拉、朱冬玲到庭参加诉讼。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 10 月 13 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 7500 元；二、被申请人支付申请人代通知金 7500 元；三、被

申请人支付申请人 2023 年 9 月 16 日至 2023 年 9 月 30 日的工资 3209 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 12 日的工资 3173 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 10 月的加班工资 406 元；六、被申请人为申请人缴纳 10 月社会保险费；七、被申请人为申请人重新开具《解除劳动合同通知书》。申请人本案共提出 8 项仲裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：关于经济补偿，我单位不同意申请人的仲裁请求，理由如下：申请人于 2023 年 9 月 16 日入职我单位，担任财务会计一职，试用期为 3 个月，至 2023 年 12 月 15 日期满，申请人入职我单位以来，多次出现工作严重失职现象，并给我单位造成 2500 元的实际经济损失，具体体现为：未及时对离职员工在工资结算时进行应扣款，导致损失 2500 元；未及时与客户办理往来业务结算，导致被客户投诉，致我单位声誉受损；未及时为员工发放工资或发放金额错误；未及时对工作进行沟通，对本职工作推诿，延误正常工作，影响部门间工作协作，降低工作效率。根据我单位相关规定，员工试用期需达到我单位《试用期绩效目标责任书》考核，考核总分数低于 80 分的，将视为不符合录用条件，我单位有权解除劳动合同。针对申请人的工作表现，我单位对申请人进行了考核，并根据实际表现进行了评分，得分为 35.5 分。以上情形足以证明申请人根本不符合该岗位的工作要求，而对于试用期员工，考核条件更

为严格，根据申请人的入职材料可知，申请人大专学历，会计专业，具有3年至5年的会计从业经验，应配备一名会计从业者的从业操守及职业素养。从申请人的工作表现来看，其所犯均为低级错误，作为一名会计，核对数据并保证数据的准确性、按时准确发放薪酬、按时与客户往来结算，均为最基础的工作，是该岗位应该掌握的最基本的技能，是该岗位赋予其本人的责任和义务。另外，根据我单位与申请人签订的合同第一条第4点试用期录用条件包括：第3)小点为能及时有效完成试用期的工作任务。以上所述申请人的工作表现及举证材料已足以证明，申请人根本无法及时有效地完成工作任务，无法满足录用条件。经我单位讨论，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，我单位决定以申请人在试用期间被证明不符合录用条件为由解除劳动合同且不作任何补偿。关于代通知金，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条显示，代通知金的支付并不包含本案的情形，我单位不同意申请人该项请求。关于2023年9月及10月工资、加班工资，经我单位计算可知申请人的工资为5372元，已通过银行转账方式支付予申请人，我单位已支付了申请人工资及加班工资。关于缴纳2023年10月社保及开具离职证明，我单位同意按相关规定予以办理。关于重新开具解除劳动合同通知书，我单位已对申请人作出了因试用期不符合录用条件而解除与其劳动合同的意思表示，是有效的，不再重复开具。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人与被申请人确认如下事实：申请人于 2023 年 9 月 16 日入职被申请人，担任财务部会计一职；双方签订了期限从 2023 年 9 月 16 日起至 2026 年 9 月 15 日止的劳动合同，约定试用期为 3 个月，劳动合同中第一条第 4 点载明的内容为“试用期录用条件包括但不限于：1)、培训考核合格；2) 工作技能与岗位任职要求相符；3) 能及时有效完成试用期的工作任务；4) 未违反甲方任何劳动纪律或任何规章制度；5) 道德操守高尚，没有任何不良行为或违法行为”；双方约定申请人试用期工资为 7500 元/月；申请人最后工作至 2023 年 10 月 12 日离职；被申请人于 2023 年 10 月 12 日向申请人送达了《解除（终止）劳动合同证明》，该证明载明的内容为“兹证明陈妙旋，身份证号码.....现因试用期工作无法胜任/（1）（1）协商一致解除劳动合同；（2）合同期满终止；（3）辞职；（4）辞退；（5）其他；根据《中华人民共和国劳动合同法》有关规定，本公司于 2023 年 10 月 12 日起与该员工终止解除劳动合同。现已办理完解除劳动关系相关手续，双方不存在任何劳动争议”；被申请人已支付申请人 2023 年 9 月及 10 月工资合计 5372 元；被申请人为申请人缴纳了 2023 年 9 月的社会保险费，个人缴费为 540.8 元。

一、关于工资问题。申请人主张其实行每周工作 6 天、每天工作 8 小时的工时制度，其在 2023 年 9 月 16 日至 2023 年 9

月 28 日期间除周日外，其他时间均正常上班，2023 年 9 月 29 日至 2023 年 10 月 5 日为被申请人安排的国庆放假，2023 年 10 月 6 日、10 月 7 日、10 月 9 日至 10 月 11 日、10 月 12 日上午出勤。申请人举证有钉钉打卡记录拟证明其出勤情况，当中显示的打卡记录与申请人主张的出勤情况基本一致（除无 2023 年 10 月 12 日的打卡记录）。被申请人则主张申请人实行每周工作 5 天、每天工作 8 小时的工时制度，有时会根据客户需要安排加班，其单位对申请人上述出勤、休假安排及提供的打卡记录予以确认。被申请人还称其单位安排 2023 年 10 月 8 日补班，但申请人当天旷工。本委认为，从申请人的入职时间（2023 年 9 月 16 日周六）及实际履行情况来看，申请人每周六均需上班，由此可以印证申请人关于其实行每周工作 6 天的主张，故本委采纳申请人关于工时制度的主张。结合申请人的工资标准及出勤情况，经本委折算，申请人 2023 年 9 月 16 日至 2023 年 10 月 12 日上午的工资为 5887.77 元 $[7500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (10 \text{ 天} + 3 \text{ 天} \times 200\%) - 540.8 \text{ 元} + 7500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (7.5 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\%)]$ 。比对被申请人已支付的工资数额，被申请人还应支付申请人 2023 年 9 月 16 日至 2023 年 10 月 12 日上午的工资差额 515.77 元（5887.77 元-5372 元）。申请人 2023 年 10 月 12 日下午未有为被申请人提供劳动，申请人不符合享有劳动报酬的条件，故申请人要求被申请人支付其 2023 年 10 月 12 日下午工资的请求，缺乏事实依据，本委

不予支持。

二、关于 2023 年 10 月加班工资问题。申请人主张其在 2023 年 10 月 10 日产生 1 小时平日延时加班、2023 年 10 月 9 日产生 0.5 小时平日延时加班、2023 年 10 月 2 日产生 3 小时法定节假日加班。申请人举证了钉钉打卡记录拟证明其加班时间，当中显示 2023 年 10 月 2 日申请人的出勤工时为 3.2 小时，2023 年 10 月 9 日申请人的下班打卡时间为 18 时 37 分，2023 年 10 月 10 日申请人上班打卡时间为 8 时 53 分、12 时 03 分，下班时间为 8 时 53 分、19 时 03 分。申请人解释称被申请人处规定可以通过现场或手机的方式进行打卡，所以有时其会出现多次打卡的情形，其未能及时收到关于延长国庆假期至 10 月 5 日的通知，其在 10 月 2 日回到被申请人处才知悉放假的通知，其本想离开，然而被申请人安排其处理 4 月以来的出纳支出费用，但其回复被申请人没有相关数据无法核对，当天其没有从事被申请人安排的工作，但从事了之前积累下来的本职工作，该些工作并非被申请人在 10 月 2 日安排的。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，用人单位安排劳动者加班的应支付加班工资。由前述规定可知，用人单位安排劳动者加班是其单位支付加班工资的前提条件，即只有接受用人单位的指派、安排在超出约定工作时间从事工作才能认定为加班，在用人单位未要求劳动者加班的情况下，劳动者因能力水平等因素所造成的工作时间的延长或者因个人事务等导致延迟下班

的情形，均不应认定为加班。本案，申请人虽然提供了打卡记录拟证明其在 2023 年 10 月 9 日、10 月 10 日延迟下班，但其无证据证明系被申请人安排其在约定下班时间后加班工作，故单凭该打卡记录不足以证明申请人上述时间存在加班事实。另外，申请人举证的打卡记录虽显示其 10 月 2 日出勤工时为 3 小时，但一方面申请人未举证证明其当天的工作情况，无法证明其有实质为被申请人提供劳动，另一方面按申请人自述，其当天从事的工作并非被申请人安排的，即不存在被申请人安排申请人在法定节假日加班的事实，故申请人并不符合上述规定被申请人应支付加班工资的前提条件。综上，申请人现有证据不足以证明其存在加班事实的主张，故本委对申请人要求被申请人支付其 2023 年 10 月加班工资的请求不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人违法解除劳动合同，应支付赔偿金。被申请人则主张申请人试用期内不符合录用条件、无法胜任岗位工作，故其单位与申请人解除劳动合同，不存在违法解除。被申请人称申请人不符合录用条件、无法胜任岗位工作的表现如下：1. 因工作出错的员工已明确告知申请人需从其个人工资中扣除 2500 元作为对被申请人的损失赔偿，被申请人的总经理谈米拉亦与申请人确认扣款 2500 元，但申请人制作该工资表及结算工资时并没有体现该笔扣款，导致其单位多发放该名员工工资 2500 元，该员工不同意退还该 2500 元；2. 申请人对于工厂、物流公司、跟单文员提出的对账

要求迟迟不回复，未能及时与工厂等客户开展对账工作，导致客户投诉，出现未对账即向工厂付款的误会；3. 申请人制作工资表时需总经理多次提醒需添加加班工资项后才能完成；4. 其单位已告知申请人需在每月 10 日发放员工工资，但因申请人没有核对好工资，导致延时发放员工工资，部分员工需向被申请人总经理预支工资；5. 申请人的工作内容包含与临时工核对工资并结账，但申请人收到核对临时工工资的信息后却推诿该项工作；6. 申请人在发放工资前已与员工李某某核对工资数额，直到 2023 年 10 月 12 日发放工资时仍出错且未发现，至 2023 年 10 月 13 日员工提醒时才发现工资数额出错。申请人解释称确实有员工告知其需在工资中扣 2500 元作为对被申请人的损失赔偿，申请人亦与谈米拉在微信沟通时确认过需扣该名员工 2500 元，但其与谈米拉私下沟通时亦告知谈米拉如需扣款应提前告知其本人；因被申请人的群组数量较多，有时客户在群聊记录中发出了电子对账单或对账要求，并没有@其本人，其没有看到，且工厂没有提供纸质对账单，对于工厂特意@其本人的消息内容，因其本人不知道如何回复，也不能预支，所以没有回复；其第一次制作被申请人的工资表时不知道需要有加班工资的项目，在被申请人提出后其已添加了栏目；被申请人确实有告知需每月 10 日发放工资，但出纳有口头告知其实际是每月 15 日发放工资的，所以其在 10 月 10 日没有核算好工资；临时工的工资需要跟单文员提供数据，而不应让临时工直接找到其

本人；其确实有与李某某核对过工资，之后进行了调整，其已将最终确认的工资数额更新到工资表，将工资表发送至工作群，并告知谈米拉，不知道后期发放工资为何出错。另查，被申请人称其单位收到的为未更新的工资表；申请人确认与工厂对账有电子账单即可，纸质对账单并非必须材料。本委认为，申请人与被申请人签订的劳动合同中已明确约定了申请人试用期的录用条件包含有“工作技能与岗位任职要求相符”“能及时有效完成试用期的工作任务”，该约定对申请人有约束力，申请人作为会计，对外需与工厂、客户等进行账目的核对，对内需与员工进行工资核算，负责工资表的制订，其工作任务的完成情况对于被申请人的财务状况、经营管理、经济效益的提升及企业的可持续发展起到重要作用。然而，从查明来看，其一为申请人与申请人已确认需扣某一员工工资作为损失赔偿，而申请人无证据证明双方此后有达成新的处理方式，在此情况下申请人未在工资表中对此作出标注，以致被申请人错发工资，此属于申请人工作过失；其二为在工厂已发送电子对账单提出与申请人进行核对时，申请人虽以对方未提供纸质对账单作为其未及时对账的理由，但申请人亦自认对账无需纸质对账单，故申请人该解释理由难以成立，申请人属于未及时完成其本职工作；其三为申请人以其不知道如何回复作为对其为何没有回复工厂提问的解释理由，但申请人在接收工厂的消息后，如若其个人当时未能处理或无法处理的，其可以向被申请人寻求帮忙，被

申请人基于减少损失、维护企业效益、信誉的角度考虑，必然会为申请人提供处理方案，然而本案未有证据证明申请人存在此举动，由此可以证明申请人逃避处理工厂的提问；其四为申请人无证据证明被申请人有告知其改变工资发放时间为每月15日，在此情况下申请人应当按被申请人要求在每月10日或之前完成工资的核算及工资表的制订，而申请人却未按此履行，亦属于其未及时完成工作任务的表现；其五为申请人主张其已为被申请人提供了更新后的工资表，但其未提供证据证明该主张，现申请人与员工核对工资后未按最终确认的工资数额为被申请人提供准确的工资表，此属于申请人工作失误的表现。综上，本委认为申请人在试用期间未履行恪尽职守的基本要求，未能及时有效完成试用期的工作任务，未能达到双方约定的录用条件，被申请人以此为由与申请人解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（一）项规定的情形，属于合法解除，申请人要求被申请人支付其赔偿金的理据不足，本委对其该项请求不予支持。

四、关于代通知金问题。本委认为，如前所述，被申请人与申请人解除劳动合同的情形并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，故申请人要求被申请人支付其代通知金的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

五、关于重新出具《解除劳动合同通知书》问题。申请人

于2023年11月21日庭审过程中申请撤回要求被申请人重新出具《解除劳动合同通知书》的仲裁请求。本委认为，申请人当庭申请撤回仲裁请求系对自身权利的自由处分，本委予以尊重，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委决准许申请人撤回该项仲裁请求的申请。

六、关于补缴2023年10月社会保险费问题。申请人主张被申请人未为其缴纳2023年10月社会保险费。本委认为，根据《中华人民共和国社会保险法》第八十六条的规定，如若被申请人未按时足额为申请人缴纳社会保险费，申请人应向社会保险费征收机构申诉，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，而本委并非社会保险费征收机构，故申请人要求被申请人为其缴纳2023年10月社会保险费的请求不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的处理范畴，本委对申请人该项请求不予支持。

申请人的另1项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2023〕5113-2号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，《中华人民

《中华人民共和国社会保险法》第八十六条，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9月16日至2023年10月12日上午的工资差额515.77元；

二、驳回申请人关于要求被申请人支付其赔偿金、代通知金、2023年10月加班工资、补缴2023年10月社会保险费的仲裁请求。

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 梁炜珊

二〇二三年十二月五日

书 记 员 方正贤