

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〕4852 号

申请人：范佳文，男，汉族，1997 年 6 月 30 日出生，住址：广东省中山市火炬开发区。

被申请人：广州广角品牌策划有限公司，住所：广州市海珠区上冲南约 13 号 301。

法定代表人：徐强，该单位总经理。

委托代理人：古穗霞，女，该单位员工。

申请人范佳文与被申请人广州广角品牌策划有限公司关于经济补偿、代通知金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人范佳文和被申请人的委托代理人古穗霞到庭参加庭审。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 9 月 25 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解除劳动合同的经济补偿 5000 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的代通知金 10000 元。

被申请人辩称：一、不同意申请人关于经济补偿的请求。因申请人严重违反我单位规章制度，我单位有权即时解除劳动合同，并不需要支付经济补偿，严重违反规章制度的情形如下：1. 违反《人事管理制度》中第六章奖惩制度，有下列行为之一者，属于严重违反公司规章制度，予以即时辞退，解除劳动关系并不支付经济赔偿金：（三）未向人事行政部申请告知外人进入公司办公场所者。已有多名同事举报。（十）无故连续旷工三日或合同期间累计旷工四日者。第八章考勤，员工如有迟到、早退、或旷工等情况，依下列规定处分：（一）迟到、早退、缺勤：第4、员工外出20分钟以上需要填写外出申请由人事行政部批准，因外出不能及时填写的，应在第二天说明原因并由部门主管签字方能认可，未提交者，当日按旷工论处。（三）旷工：第7、员工外出20分钟以上未作出申请或未批准的，当日按旷工一天处理。2. 违反《电脑管理制度》中使用计算机-电脑资料，严禁外来人员使用公司电脑以防止文件或数据丢失，经查实给外来人员使用公司电脑属严重违反公司规章制度，情节严重涉及公司机密外泄，属于违反《保密协议》，将按照《保密制度》进行追责。3. 在《保密制度》中（二）双方的权利与义务及（五）违约责任。二、不同意申请人关于代通知金的请求。因申请人严重违反公司规章制度，我单位有权即时解除劳动合同。

本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿问题。经查，申请人与被申请人确认如下事实：申请人于2023年6月15日入职被申请人，双方签订了为期3年的劳动合同，约定试用期从2023年6月15日起至2023年9月14日止，申请人的试用期工资为8000元/月，转正工资为10000元/月，申请人于2023年9月21日收到被申请人发出的《解除劳动合同通知书》，该通知书载明的内容为“兹有三维动画部门，员工范佳文.....任职三维动画师职位，因严重违反公司规章制度，于2023年9月21日正式通知双方终止劳动关系！不符合录用条件为：一、严重违法公司规章制度，工作期间怠工（玩手机）、不在工位上缺岗、擅离职守，已有多名同事举报”。申请人主张被申请人将其辞退应支付经济补偿及代通知金。被申请人则主张申请人在2023年8月31日至2023年9月9日期间共有351分钟外出没有任何报备，在2023年8月31日至2023年9月9日期间上班玩手机长达262分钟，带外人到公司没有任何报备，还允许外人使用其单位电脑，申请人的行为违反了《人事管理制度》第六章第36条第3点、第16点，《电脑管理制度》第二点及《保密协议》第二点第三条、第四条、第五条、第六条的规定，其单位据此解除劳动合同无需支付申请人经济补偿及代通知金。被申请人举证有《廣角品牌机构-人事管理制度》、新入职人员文件阅览签字单、劳动合同。其中《廣角品牌机构-人事管理制度》第三十六条载明有下列行为之一者，属严重违法公司规章制度，予以即时辞退，解

除劳动关系并（不支付经济补偿金）中第（三）项的内容为“未向人事行政部申请告知带外人进入公司办公场所者”；新入职人员文件阅览签字单第二条人事管理制度列有“廣角品牌机构《人事管理制度》”的内容，并且该签字单有关于“本人已阅读以上公司制度文件，并承诺遵守公司相关规定”的手写内容，阅览人处有“范佳文”字样的签名；劳动合同第十一条第（二）项下列文件规定为本合同附件，与本合同具有同等效力的规定中列有《人事管理制度》等文件名称。申请人对《廣角品牌机构-人事管理制度》不予确认，并称其在职期间没有看过，对上述其他证据予以确认。申请人还称被申请人所述其外出的不报备的时间系其上厕所或外出买东西的时间，其确实有带外人到被申请人处，没有向被申请人报备，该人员是其女朋友，是在被申请人处等其下班，等待期间会使用被申请人的电脑浏览视频打发时间。本委认为，劳动合同、新入职人员文件阅览签字单均有明确告知申请人应遵守被申请人制订的包含《廣角品牌机构-人事管理制度》在内的相关规章制度，该两份文件均有申请人签名确认，而申请人亦手写已阅读并承诺遵守的声明内容。申请人虽称其并不知悉该制度，但未有证据推翻或反驳其签名确认的证据，故本委对申请人该主张不予采纳。现被申请人已履行将相关规章制度告知申请人的义务，该制度对申请人有约束力。申请人自认有带外人到被申请人处且未向被申请人报备，其行为已违反了《廣角品牌机构-人事管理制度》第三十六条第

（三）项的规定，构成严重违反规章制度，被申请人据此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（二）项的规定，故申请人要求被申请人支付其解除劳动合同经济补偿的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

二、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。

裁决结果

根据《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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年十一月十六日

书 记 员 李政辉