

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〕32号

申请人：刘欢，男，汉族，1984年12月28日出生，住址：江西省高安市。

被申请人：广州凡菩中医文化传播有限责任公司，住所：广州市海珠区新滘中路217号202。

法定代表人：安思源，该单位教学主管。

委托代理人：张松，男，该单位员工。

申请人刘欢与被申请人广州凡菩中医文化传播有限责任公司关于赔偿金、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘欢和被申请人的法定代表人安思源及委托代理人张松到庭参加庭审。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20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代通知金7000元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿3500元；三、被申请人支付申请人2023年8月1日至2023年9月28日

的工作日加班工资 7875 元；四、被申请人支付申请人违法辞退的赔偿金 7000 元。

被申请人辩称：一、根据申请人提供的劳动合同显示，申请人是我单位试用期内的员工，根据劳动合同法第三十七条的规定，劳动者在试用期内提前三天通知用人单位，可以解除劳动合同，按劳动合同法的规定，协商解除劳动合同，用人单位不需要提前通知劳动者，根据劳动合同法第三十六条的规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。其次，根据申请人提供的离职申请表显示，双方经过协商一致且申请人确认签字离职，根据我单位提交的解除（终止）劳动关系证明显示，我单位与申请人于 2023 年 9 月 28 日已解除（终止）劳动关系。双方是经过协商达成一致的。二、根据申请人提供的聊天记录，由于申请人自述年底离职证明中写个人原因不好找工作，所以配合申请人修改为因公司业务调整。其次，根据劳动合同显示，申请人为我单位试用期内的员工，根据劳动合同法第三十九条的规定，劳动者有该规定的情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，根据我单位提供的招聘职位详情显示，我单位对岗位有明确要求，其中第三条负责对账户投放效果进行实时的数据跟踪及效果分析，监控媒体渠道，及时调整优化，提高转化率，控制成本等，根据我单位提供的个人简历，申请人转化率在 1 以上。根据我单位提供的微信聊天记录显示，在面试后因对运营能力持怀疑态度未立刻录用申请人，申请人自

已承诺非常有信心能做好运营工作，才到岗位试用期，根据我单位提供的付款申请及投入成本显示，申请人试用期内投放广告成本共 56000 元，根据我单位提供的工作总结汇报，申请人的转化率为 0，没有任何转化率，并且成本控制较高，不符合我单位的录用条件。再次，根据我单位提供的购买记录，申请人要求我单位为其购买设备，但申请人未完成自己制定的工作内容，设备从未使用，造成严重工作失职及浪费，不符合我单位的录用条件，造成严重经济损失，我单位保留追究申请人责任的权利。根据我单位提供的证据 8，申请人提交的广告费中有 2 万元投入未开发票无收据，距今仍未将发票补齐，造成我单位严重损失，不符合我单位的录用条件。根据我单位提供的聊天记录，申请人账户搭建粗糙，且成本投入较高。因此，申请人在试用期间被证明不符合录用条件，造成严重工作失职。

三、申请人提供的钉钉打卡记录显示的考勤时间包含了午休时间在内，如有特殊情况加班，根据我单位提供的钉钉加班审批流程显示，加班需要提前钉钉申请加班，经审批后才可生效。申请人从未提交过加班申请。因此，申请人在职期间不存在任何加班申请。

四、申请人属于试用期内的员工，根据劳动合同法第三十九条的规定，劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的，可以解除劳动合同。综上，我单位与申请人经双方协商一致同意后才办理的离职手续，我单位从未违法解除与申请人之间的劳动关系，不应支付经济补偿，由于申请人试用期内不

符合录用件，所以不存在需要向申请人支付经济补偿的情形，请求驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

经查，双方确认如下事实：申请人于2023年7月29日入职被申请人处，任职推广师，月工资为7000元，被申请人已支付申请人2023年7月至9月的工资分别为538.46元、6459.2元、6415.42元，被申请人已为申请人缴纳2023年8月、2023年9月的社会保险费，申请人工作至2023年9月28日离职。

一、关于加班工资问题。申请人主张其每天工作时间为9时至18时，午休1.5小时，其在2023年8月、2023年9月平均每天的工时为11小时、10小时，在2023年8月、2023年9月分别产生81小时、48小时的工作日延时加班。被申请人则主张申请人每天工作时间为9时至18时，午休2小时，申请人所称的工时包含了午休时间，且其单位规定加班需要提前钉钉申请，经审批后才能生效，申请人在职期间没有提交过加班申请，故申请人不存在加班事实。被申请人提供经申请人确认的钉钉系统截图显示了加班申请流程。申请人确认钉钉系统中有关于加班申请的设置，确认其在职期间没有提交加班申请。本委认为，由查明事实可知，被申请人设置了加班申请的前置程序，申请人如需获得生效的加班时长，其应根据被申请人设定的程序提交申请经审批同意后才能成立，申请人自认其从未提

交加班申请，在申请人没有其他证据证明被申请人有事后追认其主张的加班事实存在的情况下，申请人现主张的加班时间并不符合被申请人关于加班时间成立的条件。其次，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的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。现申请人无证据证明其所主张的加班时间系因被申请人安排其在约定工作时间以外工作，故其并不满足前述法律规定用人单位应当支付加班工资的条件。综上，本委对申请人要求被申请人支付其加班工资的请求不予支持。

二、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人以撤场、解散为由要求其辞职，经其考虑，希望双方好聚好散，希望被申请人能支付相关补偿。被申请人则主张因申请人试用期不符合录用条件，没有为其单位创收，所以向申请人提出解除劳动合同，经双方沟通确定以业务调整为解除理由为申请人出具《解除（终止）劳动关系证明书》。被申请人提供经申请人确认的《解除（终止）劳动关系证明书》载明因公司业务调整经双方协商达成一致后于2023年9月28日解除劳动合同，当中部分内容

为手写内容，申请人确认该些手写内容为其本人填写。本委认为，由查明可知，双方劳动合同系因被申请人提出解除动议而解除，虽然庭审中双方对于解除原因各执一词，但从中可以看出双方在解除劳动合同当时曾进行过沟通，故认定双方真实解除原因应当以解除劳动合同发生时的理由作为认定依据，从现有证据反映内容可知申请人与被申请人当时最终确定以公司业务调整经双方协商达成一致作为双方解除劳动合同理由。鉴此，本案双方当事人系因被申请人提出解除动议后经双方协商一致而解除劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 3500 元（7000 元 × 0.5 个月）。

三、关于代通知金、赔偿金问题。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、第八十七条规定的情形，故申请人要求被申请人支付其代通知金及赔偿金的请求，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法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十条、第四十六条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，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)》第四十二条之规定，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解除劳动合同的经济补偿 3500 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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

二〇二三年十二月十三日

书 记 员 王嘉南