

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〕308号

申请人：梁杰仁，男，汉族，1985年12月6日出生，住址：广西苍梧县。

被申请人：广州市中臣纺织有限公司，住所：广州市海珠区七星岗路9号办公楼201室。

法定代表人：韩臣光，该单位总经理。

委托代理人：张爱宇，女，该单位员工。

委托代理人：柯焕钦，男，该单位员工。

申请人梁杰仁与被申请人广州市中臣纺织有限公司关于确认劳动关系、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。申请人梁杰仁和被申请人的委托代理人张爱宇、柯焕钦到庭参加庭审。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11月14日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年6月1日至2023年11月10日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年

6月1日至2023年11月9日加班工资14970元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿4557.5元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金9115元。

被申请人辩称：一、我单位对申请人关于加班工资的请求不予认可，我单位支付的工资包含固定加班费，不应再另行支付加班费，申请人入职时，我单位已明确告知了工作时间，我单位给予申请人承诺的工资是在确认出勤日的情况下，协商确定的工资。申请人未书面申请过加班，也未提供我单位强制要求其加班的证据材料，其因为早上提前到达工作岗位以及本应在工作时间内完成的工作，自行延长至下班时间处理的，致使下班后逗留在公司的行为，不应当认定为加班。退一步而言，即便认定加班，经申请人书面同意的情况下，已进行调薪，加班费计算基数也不是申请人所主张的数额。二、申请人单方于2023年11月10日向我单位提出辞职，并提交了员工离职申请表，勾选了个人原因、辞职，并签字确认，申请人是主动辞职，并非我单位将其辞退，不属于法定应支付经济补偿或赔偿金的情形。申请人提供的开除通知，没有加盖我单位的印章，我单位对此不予认可。综上，申请人的仲裁请求没有事实依据，法律适用错误，应驳回申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，双方当事人确认如下

事实：申请人于2023年6月1日入职被申请人，双方签订了期限从2023年6月1日至2024年5月31日的劳动合同，被申请人已支付申请人2023年6月至2023年11月工资分别为8501元、9852元、9842元、8602元、8781元、2606元，申请人工作至2023年11月10日离职。申请人举证有工作证、劳动合同、微信转账记录、费用报销单，该些证据显示有被申请人与申请人信息及申请人款项往来的记录。被申请人对申请人提供的前述证据均予以确认。本委认为，申请人与被申请人对于双方建立劳动关系、解除劳动关系的时间不持异议，且提供了相应证据予以证明，可以证实双方履行劳动关系项下权利义务的事实存在，据此，本委确认申请人与被申请人在2023年6月1日至2023年11月10日存在劳动关系。

二、关于加班工资问题。申请人主张其存在工作日延时、法定节假日及休息日加班，但因被申请人将其移出了考勤系统，其已无法提供加班记录。被申请人则称申请人在职期间从未提交过加班申请，其单位亦未要求过申请人加班。本委认为，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）》第四十二条的规定，申请人主张加班工资，其应就加班事实的存在承担首要举证责任，现申请人未提供任何证据证明其在职期间存在加班事实，其应承担举证不能的不利后果，故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。

三、关于经济补偿、赔偿金问题。申请人主张被申请人于

2023年11月10日向其送达开除通知。申请人举证有开除通知、录音。其中开除通知的全部内容均为打印形式，没有任何人员签名或盖章信息，正文的主要内容为因申请人工作能力不符合现有岗位的考核标准，经考核无法胜任原有岗位，根据《劳动合同法》第四十条第二款规定，自愿接受无偿辞退，落款处打印有“广州市中臣纺织有限公司”字样。录音载明的内容并没有体现被申请人明确作出解除劳动合同的意思表示。被申请人对于申请人举证的开除通知不予确认，并称其单位没有出具过该通知，申请人的录音仅为人事部人事与申请人的正常沟通，其单位并没有辞退申请人。被申请人举证了员工离职申请表，该表离职类别处手写勾选了“辞职”“辞退”，“解雇”选项先系勾选了，之后进行了涂改，离职原因勾选为“个人原因”，离职员工签名处有一签名，日期为2023年11月10日。申请人确认员工离职申请表中的离职员工签名处的签名为其本人的签名，但称其当时只是勾选了“辞退”“解雇”，其并没有选择离职原因。本委认为，申请人虽举证有开除通知拟证明被申请人将其辞退，但该通知均为打印内容，并没有任何人员的盖章或签章，无法证明该通知即为被申请人出具。申请人举证的录音更多体现的为双方沟通协商的过程，并没有体现被申请人明确向其作出解除劳动合同的意思表示，现申请人提供证据不足以证明被申请人向其作出了解除决定。其次，员工离职申请表部分内容为手写，存在修改或更正的情形实属常理，现申请人无证据证

明其签名确认时该申请表载明的内容与现查明的不一致，或存在事后增加、修改的内容，故申请人的离职事由应以员工离职申请表载明的内容为准。现该申请表反映申请人系因个人原因而辞职，故双方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》第四十六条、第八十七条规定的用人单位应当向劳动者支付经济补偿、赔偿金的情形之一，故本委对申请人要求被申请人支付其赔偿金、经济补偿的请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、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、确认申请人与被申请人在 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 11 月 10 日存在劳动关系；

二、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 梁炜珊

二〇二四年一月五日

书 记 员 李慧娜