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〔2022〕1988号

申请人：罗倩莉，女，汉族，1974年5月24日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州燕语堂空间艺术设计有限公司，住所：广州市海珠区昌岗东路257号之一901室902室。

法定代表人：郭捷，该单位董事长。

委托代理人：钟晓雍，男，广东仁利律师事务所律师。

委托代理人：蒋玉杰，女，广东仁利律师事务所律师。

申请人罗倩莉与被申请人广州燕语堂空间艺术设计有限公司关于赔偿金劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人罗倩莉和被申请人的委托代理人钟晓雍到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年4月29日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金31543元。

被申请人辩称：一、申请人于2019年10月8日入职我单位，在2021年2至2022年1月期间，申请人迟到次数合计68次，事假合计332小时，并在人事主管口头提醒后屡次不改，申请人行为已严重影响我单位的经营管理以及生产秩序、效率，2022年2月17日我单位依据《员工手册》的规定，依法与申请人解除劳动关系；二、我单位的新版《员工手册》通过民主程序制定通过，内容并没有违反国家法律、行政法规及政策规定，且已公示，应合法有效，对申请人依法具有约束力，申请人作为劳动者应遵守《员工手册》的各项规定；三、即使我单位没有制定相关规章制度，申请人正常按时出勤是作为员工应当遵守的基本劳动纪律，但申请人没有该意识，其行为严重违反了劳动者的职业道德和素养，我单位是在申请人存在重大过错，严重违反劳动纪律的情况下依法解除与申请人的劳动合同是合法的。综上，我单位无需承担支付赔偿金的责任。

本委查明事实及认定情况

申请人于2019年10月8日入职被申请人处任职材料管理员，双方签订了期限自2019年10月8日起至2022年10月7日止的劳动合同。申请人上班时间为9时至12时，14时至18时，上下班打卡进行考勤，实行长短周休息工时制，月工资7000元。被申请人于2022年2月17日向申请人送达解除劳动合同的通知，理由为申请人2021年2月至2022年1月存在累计迟

到共 68 次等情形，按照其单位新版《员工手册》中关于“员工一年累计三十次者”视为严重违规的规定予以辞退并不作补偿，解除通知附上申请人 68 次迟到日期的汇总。又查，被申请人对职工迟到 15 分钟内、15-30 分钟、30-60 分钟的情形，分别作出每次扣 10 元、25 元和 50 元的处理，申请人在职期间被申请人一直执行该规定，并在送达给申请人的每月工资条中备注迟到类型和对应次数。被申请人在 2021 年 1 月 28 日通过微信群公告第一届职工代表大会第一次会通过的内容，包括新版《员工手册》以 16 票通过发行，预计 2 月内下发。申请人于 2022 年 2 月 11 日签收新版《员工手册》。被申请人确认对于职工达到迟到、早退次数予以辞退相关规定是新版员工手册调整的内容。申请人主张被申请人已扣除其迟到的考勤工资，也从没有对其迟到问题作出提醒和告诫，且被申请人在 2022 年 2 月 11 日前没有将新版《员工手册》进行公示和培训，故被申请人以此作为解除劳动合同的依据，属违法解除。

本委认为，劳动者恪守勤勉义务，遵守劳动纪律是用人单位维持生产经营秩序、保证双方劳动合同正常履行的最基本条件。根据《中华人民共和国劳动法》第三条的规定，劳动者在享有法律规定的劳动权利同时应承担遵守劳动纪律和职业道德等义务。具体到本案，申请人在职期间一直履行打卡考勤，且被申请人每月对职工迟到次数进行汇总及告知，可见，被申请人对职工上班时有明确且严格的要求，申请人理应知悉并予

以遵守。然申请人在 2021 年 2 月至 2022 年 1 月期间持续有迟到行为，累计次数高达 68 次，申请人该行为对被申请人的生产经营秩序以及人事管理等均造成实际消极的影响，也有违作为劳动者应尽的义务和应遵守的劳动纪律。其次，结合本案查明的证据，被申请人对申请人迟到时间扣减工资，实则系对申请人的缺勤时间不予计发工资，申请人据此主张被申请人已对其迟到行为已进行处罚性处理，缺乏理据。最后，申请人主张被申请人在 2022 年 2 月 11 日前没有将新版《员工手册》内容对其有效告知，故被申请人对其作出的解除行为缺乏依据。然用人单位依据合法程序制定的规章制度以及普遍适用的职业准则均属劳动纪律的内涵范畴。劳动者在规定的时间内到达工作岗位提供劳动系劳动者职业素养中最基本的要求。被申请人通过职工代表大会修改《员工手册》，即使在送达程序中存在瑕疵，亦不能必然消除申请人受劳动纪律的约束，否则，既有违背现有法律法规的立法本意，也不被普通大众接受和容忍。综上，被申请人解除与申请人的劳动合同，不具有违法解除的恶意，根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条的规定，本委对被申请人的解除行为予以认可。因此，申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金的请求，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第三条、第二十五条，《中

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

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 吴紫莉

二〇二二年六月二十三日

书 记 员 冯秋敏