

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〕1941号

申请人：梁爱琴，女，汉族，1991年11月9日出生，住址：广东省深圳市南山区。

被申请人：码卡（广州）科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路620号1801房自编1804、1805、1806、1807。

法定代表人：马雁飞，男，该单位总经理。

委托代理人：漆健，男，该单位员工。

委托代理人：谭晓红，女，该单位员工。

申请人梁爱琴与被申请人码卡（广州）科技有限公司关于经济补偿的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁爱琴和被申请人的委托代理人谭晓红到庭参加庭审。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3月10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经济补偿25000元。

被申请人辩称：申请人的仲裁请求缺乏事实依据，我单位依照劳动合同法第三十九条第（一）款解除与申请人的劳动关系合法、合情、合理，请求仲裁委驳回申请人的仲裁请求，具体事实如下：1、申请人于2022年10月10日入职我单位，并于当日签订劳动合同，合同期限自2022年10月10日起至2025年10月9日止，其中试用期6个月。《劳动合同书》第十四条、第十四条第一款约定：乙方在试用期被证明不符合录用条件的，甲方可以随时解除本合同，且不支付经济补偿，劳动合同约定了试用期的录用条件，包含遵守我单位制定的《员工手册》和各项规章制度等，《员工手册》第3.1条约定了工作时间为：上午9：00-12：30，下午14：00-18：30，中午休息1.5小时。2、申请人入职当日签署了我单位制定的《员工手册》，《员工手册》中明确约定了具体的不符合试用期录用条件（其中2.4.4.10为：试用期内迟到或早退累计超过（含）6次的）；3、截止2022年12月28日，申请人实际累计迟到15次，符合员工手册约定的不符合试用期录用条件。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2022年10月10日入职被申请人，任职后端工程师，双方签订期限自2022年10月10日起至2025年10月9日止的劳动合同，试用期6个月，每周工作5天，每天工作时间为上午9：00-12：30，下午14：00-18：30，飞书打卡

考勤，月工资标准为基本工资 22000 元加绩效工资 3000 元，最后工作日为 2022 年 12 月 28 日。申请人主张被申请人于 2022 年 12 月 28 日向其发出《解除劳动合同通知书》单方面将其辞退。申请人还主张被申请人处有迟到 10 分钟后才算迟到的福利。申请人提交《劳动合同书》《解除劳动合同通知书》等证据予以证明。其中《劳动合同书》载有合同期限自 2022 年 10 月 10 日起至 2025 年 10 月 9 日止，试用期 6 个月，落款处有被申请人字样的盖章及申请人字样的签名，落款日期为 2022 年 10 月 10 日。其中《解除劳动合同通知书》载明“根据你与码卡（广州）科技有限公司于 2022 年 10 月 10 日签订的劳动合同和员工手册，因下列第 1 项原因，根据《劳动合同法》第三十九条和公司《员工手册》第 2.4.4.10 条的规定，公司决定从 2022 年 12 月 29 日（其中 2022 年 12 月 29 日至 2022 年 12 月 29 日休年假）起解除与你的劳动合同。1、在试用期期间被证明不符合录用条件……”落款处有被申请人字样的盖章。被申请人对该些证据的真实性均予以确认。被申请人主张因申请人在试用期间被证明不符合录用条件，其单位于 2022 年 12 月 28 日向申请人发出《解除劳动合同通知书》，双方劳动关系于 2022 年 12 月 29 日解除。被申请人提交《员工手册》、《员工手册》阅知登记表、12 月飞书打卡考勤记录等证据拟证明其主张。其中《员工手册》2.4 试用期中 2.4.4 款录用条件中不符合公司录用条件项下 2.4.4.10 载明“试用期内迟到或早退累计超过 6 次（含）

的”，3.1 工作时间载明“公司实行五天工作制，正常工作时间为星期一至星期五。有效办公时间为 8 小时，上午 9：00-12：30，下午 14：00-18：30，中午休息 1.5 个小时”。其中《员工手册》阅知登记表中有申请人字样的签名。其中 12 月飞书打卡考勤记录显示申请人 2022 年 12 月迟到 12 次。申请人对《员工手册》、《员工手册》阅知登记表、12 月飞书打卡考勤记录的真实性均予以确认。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务，申请人虽主张被申请人处有迟到 10 分钟后才算迟到的福利，但未提交相关证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对其该主张不予采纳。被申请人主张其单位根据《员工手册》和《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，因申请人不符合录用条件而合法解除劳动合同，不应支付经济补偿或赔偿金，并举证了相关证据予以证明，该些证据显示申、被双方就申请人的具体工作时间及不符合录用条件的情形进行了书面约定，申请人 2022 年 12 月迟到超过 6 次，申请人符合《员工手册》中载明的不符合录用条件 2.4.4.10“试用期内迟到或早退累计超过 6 次（含）的”之情形，因此，被申请人解除双方劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条“在试用期间被证明不符合录用条件的”之规定，故本委对被申请人该主张予以采纳。综上，申请人要求被申请人支付其违法解除劳动关系赔偿金的请求，于法无据，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，《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 宋 静

二〇二三年五月十一日

书 记 员 李政辉