

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〕2016号

申请人：陈嘉杰，男，汉族，1995年9月20日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：水之蔻（广州）科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路70号之十三自编127号。

法定代表人：刘佩敏。

委托代理人：潘健鹏，男，该单位员工。

委托代理人：李雁瑜，女，该单位员工。

申请人陈嘉杰与被申请人水之蔻（广州）科技有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈嘉杰和被申请人的委托代理人潘健鹏、李雁瑜到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年2月18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经济补偿8000元；二、被申请人支付申请人2023年12月22日至2024年1

月 31 日绩效工资 1300 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 30 日工资 173.9 元。

被申请人辩称：一、申请人在试用期间多次迟到，严重违反规章制度及试用期录用条件，我单位有权单方解除劳动合同。二、劳动合同及试用期录用条件明确约定考核条件及解除劳动合同情形，申请人违反上述约定，我单位有权解除劳动合同。三、申请人知悉并且确认绩效奖金发放规定，其若对绩效奖金发放存在异议，应按规定进行申诉。四、我单位已足额支付申请人 2024 年 1 月工资。请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿问题。申请人主张其于 2023 年 12 月 22 日入职被申请人处任京东推广，被申请人后单方解除与其劳动关系，故其于 2024 年 2 月 1 日离职。被申请人确认申请人主张的入职时间和工作岗位，但辩称申请人在职期间共迟到 12 次，该行为不符合录用条件，故其解除双方劳动关系。申请人确认其存在迟到 12 次的事实，但反驳称同事告知可申请补卡，补卡通过后打卡日期则变更为正常上班时间 9 时 30 分，被申请人已同意其补卡申请。经查，被申请人提供的《补卡申请》显示申请人申请补卡的行为获得审批同意，“审批流程”载明“补卡仅针对非迟到员工遗漏打卡的补卡流程，本次流程通过仅作为员工记录迟到事实确认”。申请人对该证据予以确认。本委认为，

依查明的事实可知，申请人在入职后两个月内共迟到 12 次。申请人虽主张被申请人已同意其通过补卡形式将迟到打卡时间调整为 9 时 30 分，但被申请人提供的《补卡申请》审批流程中明确载明该流程仅作为记录迟到事实的确认，并无证据显示被申请人将申请人补卡行为视为不予追究迟到责任的依据。因此，即便申请人通过内部流程申请补卡并获得同意，但基于被申请人对该补卡行为所作的意见，亦不能否认申请人在职期间确实存在多次迟到的事实。须明白，劳动者在劳动关系存续期间按规定按时上下班，系遵守劳动纪律的内在要求，亦系基本的职业道德和职业操守，此系作为劳动者应尽之天然义务，即便规章制度中未对此作出明确规定，或未在录用条件中将劳动纪律列入录用的情形，亦不影响用人单位以劳动纪律的遵守情况作为考量及决定系否录用的依据和标准。法律不能强人所难，法律更不能向违纪违法行为或违背公序良俗的行为让步，劳动法律不应更不可能强行要求任何用人单位招录违反劳动纪律的劳动者，否则，该要求既违合理，亦反常识，明显超出大众可接受的范畴，更系对用人单位用工自主权和内部管理权的侵犯，以及系对劳动者履职过程中的不良示范，长此以往，劳动关系的和谐化难以构建，合理有序的用工行为规范化荡然无存，社会活动中的基本行为准则及要求将荡然无存。综上，被申请人基于申请人违反劳动纪律的行为而认为其不符合录用条件，并据此作出解除决定并无不妥，申请人该项仲裁请求于法无据，

本委不予支持。

二、关于绩效工资问题。申请人主张其每月绩效工资为 1000 元，但 2023 年 12 月和 2024 年 1 月仅分别领取绩效工资 190.91 元和 622.92 元。被申请人对此予以确认，但主张申请人入职当月迟到多次，申请人在领取当月工资条后并无对工资数额提出异议；另，申请人 2024 年 1 月因迟到而被解除劳动关系，根据规定无权领取绩效工资，但被申请人额外向其支付当月绩效工资，故对申请人该项仲裁请求不予认可。本委认为，申请人于 2023 年 12 月 22 日入职，入职当月时间较短，工作表现及工作能力尚未能有效体现，故难以要求被申请人按照足额绩效工资标准向其支付当月绩效工资；加之申请人在入职当月即存在迟到行为，工作态度并不严谨，此对绩效工资的发放亦产生阻碍影响，因此，被申请人酌定当月绩效工资并无明显不当。同时，申请人并未举证证明其在领取当月工资后曾向被申请人提出异议，故其该行为应视为系对当月工资数额的认可和接受。另，由于申请人在职期间存在多次迟到现象，并因此违反劳动纪律行为而被解除劳动关系，其要求获取 2024 年 1 月绩效工资的事实基础并不充分，且其并无提供证据证明被申请人向其支付的绩效工资有违约定或规定，遂本委认为其该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

三、关于工资问题。申请人于庭审中撤回该项仲裁请求。本委认为，申请人当庭撤回该项仲裁请求，属当事人对自身权

利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

裁决结果

根据《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 郑泽民

二〇二四年四月十二日

书 记 员 李政辉