

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〕2797号

申请人：经毅，男，汉族，1993年2月8日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市海珠区瑞思教育培训中心，住所：广州市海珠区石榴岗路10号大院三楼北区01房。

法定代表人：梁健，该单位总经理。

委托代理人：梁小柠，女，该单位人事。

委托代理人：林嘉丽，女，该单位人事。

申请人经毅与被申请人广州市海珠区瑞思教育培训中心关于赔偿金的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人经毅和被申请人的委托代理人梁小柠、林嘉丽到庭参加诉讼。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4月1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的赔偿金12413元。

被申请人辩称：申请人担任职能主管一职，工作职责之一是负责校区员工排班，入职时 HR 和部门同事已明确告知其排班规则，但申请人在职以来多次不按规定排班和上班，且存在多次旷工、缺岗行为，其中 2024 年 1 月缺勤 4 次、2 月缺勤 2 次、3 月缺勤 3 次，累计缺勤 9 次共 25 小时，为此我单位向申请人发出过 3 次邮件警告。申请人的行为对我单位的正常运作和管理造成不良影响，我单位依据《员工守则》关于一个季度内缺勤累计次数达到 5 次以上属于严重违反规章制度，可以解除劳动合同的规定，与申请人解除劳动合同。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2024 年 1 月 9 日入职被申请人处任客服主管，负责接待客户等工作，约定试用期 6 个月，工作日上班时间为 10 时 30 分至 20 时 30 分，周末上班时间为 8 时至 17 时，每周休息 2 天，工资标准为底薪 7100 元/月+季度绩效 1950 元，试用期工资待遇按上述工资标准的 80% 发放。2024 年 3 月 26 日，被申请人以申请人在试用期期间存在多次旷工行为为由，依据其单位员工守则的规定解除与申请人的劳动合同。又查，被申请人通过钉钉考勤系统对申请人进行管理。被申请人分别在 2024 年 2 月 25 日、3 月 18 日和 3 月 23 日向申请人发出警告通知，对应事项为申请人 2024 年 2 月 24 日 13 时 30 分至 17 时未在前台值岗；2024 年 3 月 9 日（周六）上午 9 时 39 分到达上

班，无故旷工超过1小时；2024年3月23日（周六）上午9时27分达到上班，无故旷工超过1.5小时，并向申请人申明职能岗员工上班期间需要值守前台，不能出现空岗情况，要严格遵守考勤制度，如有特殊情况提前请假并经批准，否则其单位根据规定采取进一步行动。被申请人的《员工守则》规定，员工在一个季度内缺勤累计次数达到5次（不含）以上，视为严重违反规章制度，被申请人有权与员工解除劳动合同。申请人确认上述2次迟到情况，又主张其2024年2月24日下午未在前台值岗是因参与被申请人的现场活动，活动结束后到课室休息了约半小时后下班，虽其未返回前台值岗，但上班期间都在办公场所内；被申请人有通过电子链接形式发送其员工守则，但其没有仔细查看，无法确定上述规定内容是否存在。再查，被申请人提交了考勤明细并据此主张申请人还存在如下缺勤情况：1. 2024年2月18日15时06分离岗，缺勤3小时，2024年3月16日14时38分离岗，缺勤4.5小时，均没有请假申请。申请人主张其2月18日已向上级和校长通过微信申请事假，但不记得有无通过系统提交事假申请，3月16日是休病假，确认没有提交相应病假材料；2. 2024年1月29日上午无到岗，下午15时25分到岗，17时46分离岗，缺勤共5.5小时。申请人确认该日原应上班，但主张因石牌桥校区主管提出与其换班，故其该日调整为休息日，其下午返回被申请人处属自行加班行为。被申请人对该主张不予确认。申请人没有提供证据证明关

于换班的主张；3. 2024年1月15日14时31分至15时05分、2月28日13时28分至14时10分外出未值岗，各缺勤0.5小时/天。申请人主张该时间段系外出吃午饭，因工作安排自行延后了吃饭时间。

本委认为，恪守勤勉义务，遵守劳动纪律是劳动者保证劳动合同正常履行的最基本条件。结合本案查明的考勤记录、警告函及当事人的自认事实，其一，申请人分别在2024年3月18日和3月23日存在严重迟到的情形；其二，申请人作为职工，应当服从被申请人管理，自觉遵守被申请人规章制度，故申请人因紧急或特殊情况需临时请事、病假，即使在向上级汇报后亦应事后及时补办请假申请及提供相关材料报备，被申请人基于特殊情况对申请人的临时请假灵活处理先行批准，不能当然推定申请人无需事后补办请假手续完成请假申请及审批流程，现本案没有证据证明申请人对2024年2月18日、3月16日的临时请假事后补办请假申请手续，即该2次请假均未完成申请流程，被申请人据此不认可申请人的请假并无不妥；其三，申请人未能举证证明其关于2024年1月29日与其他工作人员换班的主张，且被申请人对该主张亦不予确认，故申请人2024年1月29日未按约定的上班时间出勤的行为缺乏依据；其四，接待客户系申请人的岗位内容之一，申请人应尽职尽责履行工作，被申请人曾就发现前台长时间空岗的事情通过警告函形式，提醒申请人上班期间需要值守前台不能出现空岗，可见被申请

人对申请人值守前台的职责特别强调且重视，加之本案没有证据证明申请人可自主弹性安排午休用餐时间，故在没有充分有效证据证明申请人确因工延误午餐且已向上级报备的情形下，申请人在午休用餐时间以外的时间段外出的行为，本委不予认可；最后，被申请人已向申请人送达了员工守则，员工守则内容在不违反法律法规规定的情形下对申请人有约束力，申请人应当遵守并履行。综上，申请人多次违反被申请人的上班考勤规则，被申请人依据《员工守则》的规定解除双方劳动关系并无不妥。申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金，没有事实依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第三条，《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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二四年六月三日

书 记 员 易恬宇