



员工连续多次迟到,单位能否依此与其解除劳动关系?

【经典案例】

胡某在深圳 Z 公司担任工程师一职,胡某于 2014 年 6 月、7 月份连续多次迟到, Z 公司经多次口头警告后,胡某拒不改正,遂解除劳动关系事宜。胡某对深圳 Z 公司解除劳动关系的表示不服,认为 Z 公司没有明确的考勤规章制度,在公司迟到是长期、普遍、正常的现象,公司与其解除劳动关系属于违法解除,遂提起劳动仲裁,要求支付违法解除劳动关系的赔偿金 50000 元。经仲裁委员会仲裁,认定胡某的行为构成严重违反劳动纪律,遂驳回胡某的仲裁请求。胡某不服,向法院起诉。一审法院经审理,认为胡某仅上班迟到,实际并不构成严重违反单位规章制度的程度,判定胡某胜诉,撤销仲裁委员会仲裁裁决。公司对此表示不服,提出上诉。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为: 员工连续多次迟到,单位能否依此将员工予以开除?

胡某认为迟到是公司的正常现象,并且公司的考勤制度亦无具体规定迟到几次可予以解除劳动关系,故经常迟到不应作为其被公司开除的理由。

公司认为,胡某屡次迟到,经过警告后依旧我行我素不予悔改,严重违反公司纪律,理应开除。法院经过最终审理,查明了胡某确有屡次迟到行为,综合胡某的迟到次数、时间、密度,认为遵守上班时间,是劳动者的基本义务,胡某迟到情节严重,认定胡某的行为确属严重违纪,改判撤销一审判决,驳回胡某的诉讼请求。

【律师说法】

根据《劳动法》第二十五条劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;(三)严重失职、营私舞弊,对用人单位利益造成造成重大损害的;(四)被依法追究刑事责任的。

本案中胡某在上班过程中,屡次迟到,不遵守公司的上下班纪律,并且经过警告后依旧不予改正。虽说公司没有明确规定公司的考勤制度,上班时间比较自由,但是劳动纪律是伴随劳动关系而自然存在的,并不是一定要明确写在劳动手册中,才有约束性。尤其是单位要求员工按时上下班,此类理应作为劳动者自觉遵守的基本义务故公司的开除行为符合劳动法第二十五条第二款的规定,应予支持。

另外蓝海提示,公司的制度不完善,确实导致了这些不自觉的员工有了可乘之机,也给日后的审判增加了难度,这个案件一波三折虽说最终还是公司胜诉,但是不难看出一个明确的规范的公司制度,在公司正常运营中起到了极为重要的作用。一个明确清晰的劳动纪律,无形之中对员工不仅是一种敦促,更是一种企业文化的传播。

文章来源: Open Law 内容有删减



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com