

案例分析

劳动者频繁迟到，公司可以解除劳动合同吗？

基本案情

王某于2022年7月1日入职某科技公司，公司施行的《员工手册》规定，上班时间9:00至18:00，一个月内迟到5次以上系严重违规。2024年1月，人事提醒王某，其已多次迟到，需引起注意，要求王某遵守《员工手册》的规定。但在此后的一个月期间，王某仍出现14次打卡晚于9点半的情形，科技公司故以严重违反规章制度为由解除王某的劳动合同。王某遂申请仲裁，要求科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

双方陈述

王某认为：虽然公司提供的打卡记录属实，但其在公司认为迟到的日期，每天均延迟至19点以后才下班，就是为了确保当日工作满8小时，实际并未影响正常工作开展，公司不该据此解除她的劳动合同。

科技公司则认为：公司对于考勤有明确的管理制度，王某并非实行不定时工作制，其应当遵守公司的规章制度，按时出勤。且人事在2024年1月就已经向王某指出其存在迟到的情形，并要求其改正，然而2024年2月至3月期间，王某依旧无视公司规章制度，故公司以其严重违反公司规章制度而解除劳动合同，属于合法解除，无须支付赔偿金。

裁判结果

仲裁委经审理认为，公司《员工手册》对员工多次迟到属于严重违纪行为进行了明确规定，王某入职当天签署了《阅知声明》，确知并自愿遵守公司的规章制度。公司提供的原始考勤记录、考勤打卡的监控录像证明王某迟到的事实，并根据《员工手册》解除王某的劳动合同，于法有据。故裁决不支持王某的仲裁请求。后王某不服裁决诉至法院，法院经审理后认为准时出勤是劳动者应尽义务，王某明知员工手册相关规定，在公司对其迟到行为进行提醒之后，仍不听规劝屡屡迟到，公司以严重违反规章制度论，系行使企业的管理职责，不违法律规定，维持了仲裁委的裁决结果。

仲裁讲堂

劳动者与用人单位因解除劳动合同引发的争议，是劳动争议领域中矛盾最为集中、风险等级最高的典型类型。用人单位行使解除权，必须严格遵守法律法规的规定。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度，用人单位可以解除劳动合同。适用该条款解除劳动合同时，用人单位需对劳动者存在



严重违反规章制度的行为承担举证责任，其核心在于企业规章制度必须依法制定，即满足以下两个条件：

一、程序合法。规章制度的制定必须经过民主程序。特别是对于涉及员工切身利益的制度（如考勤、薪酬、奖惩等），须经职工代表大会或全体职工讨论，通过民主协商制定，并保留会议纪要、签到表等记录备查。此外，企业须及时履行告知义务，通过入职签字、邮件签收、入职培训等形式，确保员工对规章制度知情确认。

二、内容合法。企业制定规章制度的内容不得违反国家法律、行政法规及政策规定，否则相关条款自始无效。

本案中，企业制度完善、沟通充分，在员工出现违纪行为后，企业先沟通提醒，无效后才依法解除，既坚守了纪律底线，也体现了管理柔性，塑造了积极的企业文化。

同时，也提醒广大劳动者须尊重契约精神，自觉遵守企业规章制度、劳动纪律、职业道德，在日常工作中，严格按照规章制度要求自己，按时出勤、规范请假，恪守劳动者勤勉义务。这不仅是对用人单位的尊重，也是劳动者自身履行劳动义务、维护良好劳动关系的体现。如果劳动者认为，公司的规章制度存在不合理之处，应通过合法途径提出异议，而非以消极对抗的方式违反规定。随意违反规章制度，特别是考勤制度，可能导致个人利益受损，甚至面临被解除劳动合同的风险。

法条链接

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

维权词典

劳动合同终止

劳动合同终止，是指因法定事实的出现，劳动合同法律效力消灭，双方权利义务归于终结。根据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法）及相关法律法规，以下对劳动合同终止的情形、程序及法律后果进行归纳与解读：

一、法定情形

根据劳动合同法第四十四条和劳动合同法实施条例第二十一条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：（1）劳动合同期满；（2）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇或者达到法定退休年龄；（3）劳动者死亡或被宣告死亡、失踪；（4）用人单位被依法宣告破产；（5）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或决定提前解散；（6）法律、行政法规规定的其他情形。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》明确规定，用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。也就是说，该条文将终止情形严格限定为法定情形，防止用人单位滥用约定条款随意终止合同。

二、特殊保护

根据劳动合同法第四十二条、第四十五条规定，劳动合同期满，有下列情形之一的，劳动合同应当续延至相应情形消失时终止：（1）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（2）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（3）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（4）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（5）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄

不足五年的；（6）法律、行政法规规定的其他情形。其中第二项规定丧失或部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。该条文体现了对弱势劳动者的特殊保护，矫正了用人单位与劳动者在特殊时期的地位不平等。

三、程序和后果

1. 出具终止证明：用人单位应在终止时出具终止劳动合同的证明，并载明终止原因等。办理手续：应在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

2. 支付补偿金：劳动合同期满，除用人单位维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，用人单位终止固定期限劳动合同的须支付经济补偿。用人单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销或提前解散而终止劳动合同，需支付经济补偿。

3. 支付赔偿金：用人单位违反法律规定终止劳动合同（如：在不得终止的情形下终止、未履行程序义务等），劳动者有权要求继续履行劳动合同或要求单位支付赔偿金。

4. 经济补偿标准：按工作年限，每满一年支付一个月工资；六个月以上不满一年按一年算；不满六个月支付半个月工资。月工资基数按终止前十二个月平均工资计算。赔偿标准：按经济补偿金标准的两倍计算赔偿金。经济补偿金与赔偿金不能同时主张。

总之，劳动合同终止设立目的是既保护劳动者权益，也赋予用人单位法定终止权利。正确理解和运用终止规则，对于构建和谐稳定的劳动关系、防范用工法律风险具有重要意义。（金晶）

政策解读

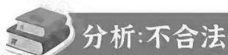
入职时，“保管证件”“缴押金”的做法合法吗？



案例

近日，小张刚入职一家广告公司，公司就要求他将平面设计师证交公司保管，后又称要为入职人员定做制服，向其收取1000元作为押金。小张认为公司的行为不合法，表示不愿意支付押金，并要求归还证件。

问：公司的做法合法吗？



分析：不合法

根据《中华人民共和国劳动合同法》第九条规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

本案例中，该广告公司代保管小张的证件是变相扣押劳动者的证件，同时向劳动者收取定做制服押金的行为都是不合法的，应当及时归还证件，并不得收取押金。

