

员工多次迟到被开除

普陀区劳动调解委员会释法明理化解劳动争议纠纷

□见习记者 陈友敏

员工累计迟到时间超过 60 分钟，即视为旷工 1 天，公司以此为由解除劳动合同是否合规？

员工认为此举明显违反《劳动合同法》，公司则认为依据《员工手册》行事并无不妥。双方各有主张，僵持不下，普陀区劳动调解委员会释法说理，消除隔阂，化解了这起劳动争议纠纷。

上班迟到已经扣钱 为什么还要被开除

2019 年 7 月，李某在上海市某医疗设备销售公司（以下简称销售公司）担任销售经理。双方签订了为期 3 年的劳动合同，工资为 1.5 万元 / 月。销售公司《员工手册》规定：“公司有权根据员工的违规情节，给予警告、记过，直至解除劳动合同处理”和“员工工作日迟到或早退超过 60 分钟的视为旷工 1 天，一个月内连续或累计 3 天旷工，或连续 12 个月内连续或累计 5 天旷工的，公司有权解除劳动合同。”

根据考勤记录显示：李某在 2020 年 1 月至 12 月期间共计迟到 10 次，其中 8 次迟到时间超过 60 分钟。但销售公司仅扣除李某迟到当月的部分薪资，未曾按《员工手册》规定对其进行警告等处理。2021 年 1 月 14 日，销售公司以李某在连续 12 个月内累计 8 天旷工，严重违反公司规章制度为由与其解除劳动合同。李某对此不予认同。因双方自行协商未果，李某遂于 2021 年 2 月 1 日向普陀区劳动争议人民调解委员会提出申请，要求销售公司支付其违法解除劳动合同赔偿金 6 万元。

在调解现场，李某表示，自己迟到的原因在于因受疫情影响，工作压力难度持续增加，加班加点是家常便饭，经常工作到凌晨才到家从而影响次日出勤。李某称，因迟到公司已经对自己扣了钱，但将超过 60 分钟的迟到界定为累计旷工，并据此解除劳动合同，显然违反劳



资料图片

动合同法。

李某还说，自己并不是为了要公司赔偿，而是想继续留在公司工作，这份销售经理工作不仅有不菲的薪金，还有职业的荣誉感、成就感，希望调解员能从中协调，满足自己的要求。

依规解除劳动合同 公司认为并无不妥

销售公司授权代表王某表示，公司《员工手册》中规定“员工工作日迟到或早退超过 60 分钟的视为旷工 1 天，一个月内连续或累计 3 天旷工，或连续 12 个月内连续或累计 5 天旷工的公司有权解除劳动合同。”不仅如此，李某在办理入职手续时，已知晓《员工手册》内容并做了签收。在 2020 年度，李某存在 8 次迟到超过 60 分钟以上的情况，对此销售公司已多次提

醒李某要注意公司的规章制度，不能以工作繁忙为由迟到，但李某置若罔闻、屡教不改，给部门员工带来了很不好的影响，并导致其所在部门的员工迟到、早退情况屡有发生。根据《员工手册》规定，李某的行为已经达到了可立即解除劳动合同的标准，销售公司据此作出解除劳动合同行为并无不妥之处。

调解员释法明理 厘清双方不足

在双方当事人分别表达了诉求与主张后，调解员根据双方确认的事实进行了梳理。《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。此处的规章制度是指用人单位依法制定的《员工手册》等制度规定，目的在于保障用人单位实现用工与管理自主权。

但调解员同时指出，销售公司的《员工手册》规定，将劳动者迟到超过 60 分钟的情形等同于旷工 1 天，这明显扩大了违纪情节，变相加重了李某的违纪后果，销售公司对李某日常迟到行为仅作扣款处理，未按《员工手册》规定对李某进行警告或记过等管理，存在“以罚代管”，疏于即时戒勉的问题，于情于理都难言适当。

调解员的分析与说明得到了销售公司方的认可，让双方的矛盾有了缓解。另一方面调解员也认为李某有数次违反劳动纪律的迟到情形，虽事出有因，但确有不妥。

通过调解员的疏导，王某表示，公司认识到《员工手册》中有些规定确有失偏颇，以后会加以修正，愿意撤销公司原来的决定，同意继续履行原劳动合同，等合同期届满再视李某工作态度、情况，决定是否续聘。对于公司方的调解意见，李某表示放弃要求销售公司赔偿的要求，并保证今后一定遵守公司规章制度和《员工手册》，愿与公司共同成长。双方就此达成人民调解协议书。

【案例点评】

本起劳动纠纷争议焦点在于扩大违纪情节的规章制度是否具有合理性和合法性。

本案纠纷调处中，调解员在查明事实、充分说理、分清是非、消除隔阂、达成协议的工作程序中，以扎实的法律法规知识，分析纠纷的具体客观事实，作出中肯切实的判断，促使双方当事人采纳了调解员的调解方案，受到了劳资双方的好评。

漏水后，两个老人反目成仇

闵行区虹桥镇房地物业纠纷调委会耐心释法化解相邻纠纷

□法治报记者 金勇

李某与王某是虹桥镇某小区楼上下楼的邻居，李某是一名独居的耄耋老人，王某也年近花甲。

2021 年 3 月，王某发现卧室的房顶开始滴水，并闻到一股骚臭味，怀疑是尿液。于是，王某立即找到楼上的李某确认情况，经过一番沟通，李某承诺会找专业人员做好地板防水工作。此后，类似事件陆续又发生了几次，双方多次交涉，问题却始终未得到解决。

王某找到居委反映情况，居委上门几次后也无法解决问题，于是引导王某前往闵行区虹桥镇房地物业纠纷人民调解委员会申请调解。

打翻尿壶殃及邻居

经过一番沟通，调解员从居委会得知王某所说的情况均属实，居委会曾多次上门与李某沟通，但均无果，且李某已对居委会产生了抵触情绪。

随后，调解员从李某处了解到，由于李某年事已高、腿脚不便，便在床边摆放了尿壶，有几次不小心将尿壶打翻了，才发生尿液顺着地板缝隙漏到楼下王某家中的事件。

李某也承认，曾经向王某承诺维修，但王某一再催促甚至还到居委会去反映情况，这才让他心生反感，闭门不见。调解员在电话里，一边表示理解李某的身体状况，一边劝导李某邻里之间应当和睦相处、相互理解，劝说李某积极配合调解尽快解决此事。

考虑到李某年纪大、腿脚不方便的情况，调解员决定到李某家开展调解工作，同时邀请居委会主任共同参加。

万元赔偿激化矛盾

调解过程中，李某对不慎打翻尿壶一事表示抱歉，同时希望王某能给其一些时间找专业人员上门维

修。

王某接受了李某的道歉，并提出给李某 15 天时间进行维修。王某还提出，自家房间的顶部墙面也需要找人修复，以及该事件持续了几个月，这几个月来她常常夜不能寐，严重影响到了她的正常生活，因此要求李某赔偿房间顶部墙面维修费以及精神损失费共计 10000 元。

李某听后认为自己已经承认了错误，也承诺会尽快找人维修，对于王某提出的 10000 元赔偿难以接受，便与王某争论起来。

调解员和居委会主任见状，立即将两人分开进行劝说，然而双方情绪激动，调解员担心矛盾激化，便决定终止此次调解。

依法劝说缓解情绪

随后，调解员跟随王某回到其家中，安抚其情绪并进行单独劝说。

调解员劝导王某，邻里之间有些小摩擦是难免的，大家抬头不见低头见，事情总要解决。对于王某的愤怒，调解员表示理解，其提出的赔偿也是事出有因，但指出赔偿需要法律依据，希望王某从实际情况出发，合理、合法地维护自己的权益。

根据《民法典》第二百三十七条规定，造成不动产或者动产毁损的，权利人可以依法请求修理、重作、更换或者恢复原状。

王某可以要求李某承担修复自家房屋屋顶的费用，但是没有提供支持精神损失主张的证据，在司法实践中也很难得到支持，不合理的诉求只会更加激发双方的矛盾，不利于纠纷的解决。

在调解员的劝说下，王某最终同意只需要李某实际赔偿房间顶部墙面的维修费。

而另一边，由于李某的情绪非常激动，调解员决定让其先冷静下来，过几天再与其进行沟通。

耐心释法化解矛盾

一周后，调解员在李某家中就该纠纷再次进行调解。经过一周时间冷静，双方当事人情绪已平复。于是，调解员从法律层面上向双方阐述了对此次漏水事件的分析，这是一起基于相邻关系的侵权纠纷。《民法典》第二百八十八条规定：不动产的相邻权利人应当按照有利生产、方便生活、团结互助、公平合理的原则，正确处理相邻关系。

李某应当履行相邻权人的义务，尽快做好房间地板的防水层，

防止漏水事件再次发生。李某表示，经过这段时间的冷静思考，他已经认识到了自身的过错，考虑到确实对王某造成了一定的影响，愿意一次性赔偿王某 2000 元。

李某还提到，自己年事已高，不想再折腾，希望调解员能够帮忙与小区物业沟通，由小区物业派人进行防水修复工程，费用由其承担。

调解员考虑到李某的实际情况后，立即让参会的居委会主任联系小区物业负责人，小区物业得知后随即表示第二天即可上门实施防水修复工程。

一起老人之间的邻里纠纷，就此得到圆满化解

【案例点评】

随着社区居民生活水平的提高，邻里矛盾问题也日渐突出，大部分邻里纠纷是由一些日常小事引发，但双方互不相让，以自我为中心，往往让矛盾会愈演愈烈，造成矛盾激化，给小区与社会的和谐稳定带来影响。

调解员抓住矛盾关键点，多次对当事人进行耐心劝说，同时灵活运用法、理、情相结合的调解方法，双管齐下打破矛盾双方各自的内心偏见，引导邻里间互相体谅、互相理解，最终成功化解矛盾。