



■28岁入职外资公司，从普通员工成长销售经理
 ■患重病也没放下工作还圆满完成当年经营任务
 ■因企业效益不佳，被列为裁减对象遭强行辞退

报销费用过多被辞 员工状告公司违法

索百万赔偿 仲裁支持30万元

□本报记者 赵新政

企业规章制度在无违法律的前提下，它是一部行之有效的企业内部“法律”。既然如此，企业和员工都应以制度为标准规范自己的言行，若说一套做一套或因人因事而异，必然会产生混乱、引发争议。

12月13日，江西抚州人陈劲告诉记者：“我与公司之间的争议，就是因为制度执行不严产生的。公司自称是照章办事，按规定合理合法解除了我的劳动合同。而我说公司是违法解除双方劳动关系。试想，如果公司领导和管理财务人员严把审核关，不合规范的发票均不予报销，那么，我也报销不了那么多票据。没有这些票据，公司就抓不住我的‘辫子’了，想开除我也找不到理由。现在，仲裁没有全部支持我的请求，但它还是裁决公司支付我30余万元未休年假工资和补充养老金等。”

员工昔日销售业绩突出 市场疲软单位想法裁人

美国巴特勒制造公司成立于1901年，是当今世界一流的非住宅类预制式轻型钢结构建筑设计师和生产者，其设计及制造资源遍及全球。自1992年进入中国市场以后，已在国内完成各类工业民用项目990余项。

“2003年2月17日，我进入巴特勒（上海）公司工作。后来，天津公司成立就转到这里，但仍在北京做业务。”陈劲说，“由于天天在北京地区跑，我把公司的产品推销到了多个产业开发区和大型超市、商场及仓储库房。因业绩突出，公司先后任命我为北京业务发展经理、北京区销售经理、北京大区销售经理、高级业务发展经理，多次获得‘最佳销售’、‘销售明星’、‘最勤奋销售’等奖项。”

“听说你还带病坚持工作，也受到公司的表彰，是吗？”记

者问。
 “是，2005年7月，我被查出恶性肿瘤。通过治疗，我也注意休息，顺利度过了危险期。”陈劲说。此后，因为关系熟，有经验，陈劲的工作开展的较为顺利。

“2013年12月，也就是你在公司整整工作了10年10个月的时候，公司突然不要你了，是怎么回事？与身体有关吗？”记者问。陈劲说，“公司辞退我的根本原因是这两年市场疲软，销售不佳，在全球亏损，公司想通过裁减减少开支。而我，被列入了裁减对象。”

报销单过多被称违纪 员工被辞后申请仲裁

“公司是如何跟你谈离职问题的？”记者问。

“一开始是征求我的意见，商量离职赔偿问题。我不同意，并提出依法签订无固定期限劳动合同的要求。”陈劲说，“跟我谈判的领导一听就火了，并说若不同意就按严重违纪处分我。到头来，不光拿不到任何经济补偿，还要在名誉上受到严重损失！”

“就这样，你也没妥协？”记者问。

“我没做过违法违纪的事，怕什么？公司说我违纪，得拿出证据来！”陈劲说，“就这样，公司在2013年12月30日突然单方面向我发出解除劳动合同通知，内容是，陈劲先生，我们通过此函正式通知你，你因如下过失行为而构成严重违纪，1、伪造中国区总经理出差批复。2、在费用报销中弄虚作假。经公司管理层决定，即日起解除与你的劳动合同。公司保留对你的进一步追偿权利。特此通知。请你在2013年12月31日前完成离职手续。”

“你不认可公司提出的理由？”记者问。

“不认可！”陈劲说。
 “公司中国员工手册明确规定，员工严重违纪，立即解除劳动合同。对公司关于你的行为的认定，你有什么要说的？”记者问。

“员工手册所说严重过失行为是指，员工本人或唆使他人提供虚假信息、隐瞒真实信息，利用或滥用职权获取个人利益，或侵害公司、其他员工、客户利益。”陈劲说，“而公司指称我伪造领导批复、弄虚作假报销，纯属认识错误，并在这个错误基础上又错误地使用了规章制度。”

“这是怎么说呢？制度规定你也知道，你也确实‘伪造’了领导批复，怎么能说公司认识错误呢？”记者不解。

“制度规定嘛，只是制度规定。在工作中，完全照制度办事只是一种要求，实际上不能100%做到。”陈劲说，“公司规定我们北京区域的业务人员跨区域到江西省出差，需要经中国区总经理批准。但那次是事情紧急，又联系不上总经理，为了工作我把总经理原来的批复修改一下买了机票，出了差，办完了公事。”

“出差回来后，我马上找北京区张总经理汇报，张总也在相关报销单据、票据上签字确认，后经公司严格审核后报销了相关费用。”陈劲说，“这是为了工作，为公司做事，仅仅在程序上不符合要求，又不是谋取个人利益，所以，不应该算是错误。如果说我错了，公司规章制度同样要求各级签字领导和财务审核人员严格落实各项政策法规，而他们对这次出差也批了、费用也报了，是不是他们也犯了错误？”

“事实上，如果我这次不快速行动错过了时机，将造成公司的损失，同样也要被追究责任，也是严重违纪。”陈劲说，“我实在不知道该怎么办了？对公司这样的处分，我不接受！”

诉求单位违约索赔百万 仲裁裁决仅支持30万元

“我认为公司是恶意解除我的劳动合同，该行为违反了法律规定，伤害了我对公司的感情，给我本人造成了严重的经济损害和精神损害。”陈劲说，“因此，我要求公司向我支付违法解除劳动合同赔偿金、未休年假工资及25%赔偿金、支付内部福利待遇及补充养老保险等共计近90万元。同时，我还要求公司支付报销款、精神损失费等共计近30万元。”陈劲还说：“此外，公司还应为我恢复名誉，向公司全部业务单位中国区高管及拥有邮箱的员工发送邮件，承认其错误。”

陈劲认为，陈劲提出的未休年假工资的请求，早已超过了一年的劳动争议仲裁时效，不应得到支付。按照公司规定，凡由于违法和严重违纪被解除劳动合同的员工，其补充养老金等归公司所有。

仲裁机构审理认为，由于公司不清楚陈劲在2008年至2012年间的未休年假情况，故对陈劲关于该期间未休年假且未获得工资补偿的主张予以采信。公司依法应当向陈劲支付该期间未休年假工资17.88万元。陈劲要求支付这部分工资的25%的经济补偿的请求，于法无据，不予支持。

因个人补充养老金、个人住房资助金及个人医疗账户内的款项来源于陈劲的工资，公司应当在双方劳动关系解除后将上述账户中的余额支付给陈劲。因公司未说明陈劲上述账户的余额情况，故对陈劲要求支付上述款项予以支持，三项合计12.38万元。

“仲裁委未认定公司系违法解除劳动合同，所以，未支持我的大部分请求。而公司所为，确系违法解除劳动关系，又不想支付一分赔偿，因此，我要继续把官司打下去！”

【法律咨询台】

在自家院内撞人致伤 能否要求交强险理赔？

案情

邹女士就自己的汽车在一家保险公司投保了道路交通事故强制保险，即平常所说的交强险。一个月前，她在自家院内倒车准备前往上班时，不慎将正巧来访的吕某撞伤。

邹女士在承担吕某的8900余元医疗费用之后，曾要求保险公司从交强险限额内给予理赔，但却遭到拒绝，理由是其承担赔偿责任，只能是针对交通事故，而由于邹女士家院内基本上只限于供自己使用，甚至完全由自己进行日常管理，并非公共通道，自然也就不属于《道路交通安全法》中所指的“道路”，由此导致的事故乃至伤害，顺理成章地不在“交通事故”之列。

请问：保险公司的理由成立吗？

说法

保险公司理由不成立 依法应承担理赔责任

虽然《道路交通安全法》规定，“交通事故”是指车辆在道路上因过错或者意外造成的人身伤亡或者财产损失的事件。而“道路”是指公路、城市道路和虽在单位管辖范围但允许社会机动车通行的地方，包括广场、公共停车场等用于公众通行的场所。也就是说，从条文上看，交通事故的构成必须符合“道路”的要件，可邹女士家院内确实不在前述“道路”之列，似乎本案情形真的不属于交通事故，邹女士自然不能在交强险范围内得到理赔。其实不然，因为《道路交通安全法》第77条规定：车辆在道路以外通行时发生的事故，公安机关交通管理部门接到报案的，参照本法有关规定办理。

《机动车强制保险条例》规定，机动车在道路以外的地方通行时发生事故，造成人身伤亡、财产损失的赔偿，比照适用本条例。被保险机动车发生道路交通事故造成本车人员、被保险人以外的受害人人身伤亡、财产损失的，由保险公司依法在机动车交通事故责任强制保险责任限额范围内予以赔偿。

《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》也有类似规定，即机动车在道路以外的地方通行时引发的损害赔偿案件，可以参照适用本解释的规定。这些规定均明确说明：车辆在道路以外因为通行发生的事故，同样视同交通事故，且保险公司照样必须在交强险责任限额范围内予以赔偿。据此，尽管邹女士不慎驾车将吕某撞伤的事故发生在自家院内，但保险公司并不能以不属于交通事故而拒绝赔偿。

颜梅生

职代会可否设列席代表和特邀代表？

基于职工代表大会（以下简称“职代会”）的性质、任务和职权，法律法规对职代会代表所应具备的条件和名额比例有明确的要求。如，职工代表必须是与企业建立劳动关系的职工，必须是职工特别是普通职工的代表占大多数。职工离退休以后，与企业没有了劳动关系，因此不再有资格被选举为职工代表参加职代

会。企业中层以上管理人员和领导人员如果所占比例过高，甚至成为职代会的主体，必然会影响职代会的群众性质和职能作用的发挥。因此，企业离退休人员、部分企业中层以上管理人员和领导人员不能作为职代会代表。

事实上，企业的发展以及一些决定可能会涉及企业的离退休人员的切身利益，更需要企业全

体中层以上管理人员和领导人员的理解、配合与支持。因此企业可以根据实际情况和需要，特邀一些离退休老职工，甚至职工家属等作为“特邀代表”，邀请一些未当选职工代表的企业领导人和有关负责人作为列席代表。这样可以使职代会更具广泛的代表性，决策更加科学和有群众基础。特邀代表和列席代表在职代

会上可以发表意见和建议，但没有选举权、被选举权和表决权。

