虚报交通费用被解聘

员工索赔13万为何仅得6000元？

□本报记者 赵新政

黎笋与公司约定《员工手册》为劳动合同附件，手册的内容包括什么是严重违纪，如果构成严重违纪如何处分等。此外，手册还规定员工的绩效奖金参照岗位工资标准按比例发放，而不是按应收工资总额进行计算。

由于《员工手册》规定晚上10点下班以后回家公司可以报销全部交通费用，所以，黎笋就按照该规定提供了2万多元出租车发票进行报销。此后，公司又以他没有打车回家、所提供发票虚假为由，认定他构成严重违纪并解除其劳动合同。

黎笋认为，他虚报交通费用未损害公司利益，公司解除其劳动关系属于违法。于是他提出金额达13万余元的索赔请求。9月25日，法院认定公司不构成违法解除劳动关系，只须向其支付加班费用差额6824.17元。数额差别如此巨大，原因是什么呢？

何谓违纪规定明确 员工提供虚假票据

2010年4月1日，黎笋应聘到北京一家国际航空快件公司，担任客服代表职务。该工作岗位执行综合计算工时制，工资计算周期为自然月。

入职当天，公司与黎笋签订了劳动合同。2016年7月1日，公司又与他签订了无固定期限劳动合同。在劳动合同中双方约定：黎笋的月工资构成为岗位工资和根据绩效考核情况确定的激励奖金，且这两项费用同时发放。公司《员工手册》为劳动合同的附件。

《员工手册》第3条规定，员工如犯有严重违纪行为，公司有权随时解除劳动合同，并不支付经济补偿金。对于何谓严重违纪，《员工手册》附件明确规定：违反公司报销管理规定，属于严重违纪。

《员工手册》第4条则规定：在费用报销过程中，员工应遵循如下诚信原则：报销事项应与实际发生事项相符……不得在报销过程中发生如下行为：……故意使用虚假票据或伪造虚假支持文件进行报销。

对于交通费用如何报销问题，公司还专门规定：工作结束时间在22:00（含）以后的，可以全额报销合理的回程交通费。……员工自驾车或搭车行为不予报销。员工违反公司及部门交通费报销规定的，根据《员工手册》中违反公司报销管理规定进行处理。员工若与司乘人员串通伪造行程、票据、通过报销方式故意牟利等违法违纪行为，属于严重违纪，一经发现，解除劳动合同。

作为在职多年的老员工，黎笋对上述规定是明知的。可是，公司查明：在2016年11月28日至2017年8月25日期间，黎笋共向公司报销出租车打车交通费20033元。其中，出租车发票存在大量发票编码与出租车公司编码不符、出租车发票开票单位与实际购票单位不符现象。由此，公司认定其提供了虚假票据。

另外，黎笋于2017年8月22日22时05分、2017年8月23日22时04分、2017年8月25日22时05分自驾车开出公司大门，但他却向公司申请报销相应交通费的情况，且黎笋向公司提交的出租车发票起始时间分别为22时04分、22时06分、22时05分。也就是说，他在还没有离开自己车辆的时候，就已经坐上出租车了。

自觉没有损害公司 要求单位支付赔偿

针对黎笋出现的上述情况，2017年11月16日，公司负责人找黎笋谈话，就其报销出租车发票所存在的问题进行调查核实。黎笋在双方面谈过程中表示，进出公司的路段他是自驾车，他下大晚班后先自驾车到公司附近的不固定的几个免费停车场将私家车放好，然后再乘坐由一个认识很多出租车司机的人安排的出租车打车回家。在对方一再追问之下，黎笋均无法说出其在公司之外停放私家车的停车场的位置或名称，亦不能提供为其安排出租车的人的联系方式。

2017年11月20日，公司向黎笋邮寄送达解除劳动合同通知书。通知以黎笋“存在违反公司报销管理规定的情形”为由，决定于2017年11月16日与其解除劳动合同。

黎笋认为，无论他提供的出租车发票是真是假，从最终结果来看，均未侵害企业利益。在其未侵犯企业合法权益的情况下，公司解除其劳动合同是违法的，相关决定应当撤回。

对于自己的主张，黎笋的解释是：他在相应时间内确实工作到了晚上10点，按照公司规定应当享受由公司支付的打车回家的费用，公司不应以其自己开车就不报销该项费用。在这种情形下，票据的真伪就无实际意义了。试想，如果公司一定要强调员工自己开车不报销费用，那么，谁还自己开车？这不是变相鼓励打车，增加公司费用支出吗？

邰怡明 插图

黎笋说，在公司与其解除劳动合同前的12个月，他的平均工资为7363.57元。因公司拒绝撤回解除合同决定，他以公司涉嫌违法解除劳动关系提出索赔。

制度规定应当遵守 构成违纪可以辞退

为维护自己合法权益，黎笋向仲裁机构申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付：违法解除劳动合同赔偿金120940.8元、2015年10月1日至2017年11月16日期间的平日延时加班费6463.65元、2015年10月1日至2017年11月16日期间的法定节假日加班费3616.5元，各项合计131020.95元。

仲裁委审理后驳回了黎笋的全部申请请求。他不服裁决，诉至北京市大兴区法院。

法院审理查明，黎笋在工作日延时加班情况为：2015年11月加班16小时、2015年12月加班36小时、2016年1月加班32小时、2016年2月加班8小时、2016年3月加班36小时。法定节假日加班情况为：2016年2月加班8小时、2016年4月加班8小时、2016年5月加班8小时、2016年10月加班4小时、2017年1月加班8小时。而公司仅以岗位工资为基数为黎笋计发上述期间加班费。

对于黎笋是否存在使用虚假出租车发票向公司报销交通费的行为，审理本案的毛希彤法官认为，公司明确规定工作结束时间在22:00（含）以后的可以全额报销合理的回程交通费……员工自驾车或搭车行为不予报销。而黎笋在相应时间里存在自驾车下班出公司大门，但向公司提交发票报销交通费的情况，且其在公司核实相关情况时无法做出合理解释或提供核实线索，应当承担相应不利后果。同时，由于黎笋提交的出租车发票中存在大量不实发票，故应认定其存在使用虚假发票报销交通费行为，并构成严重违纪。

毛希彤法官说，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。根据作为劳动合同的附件的《员工手册》的规定，违反公司报销管理规定的行为属于严重违纪，公司有权与相关员工解除劳动合同，该规定不违反法律和行政法规的强制性规定，并无不当。因此，公司有权据此对黎笋进行管理，可以解除其劳动合同，且无需支付赔偿。

毛希彤法官认为，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。本案中，黎笋的月工资构成为岗位工资和根据绩效考核情况确定的激励奖金，二者均为工资组成部分。而公司仅以岗位工资计算加班明显不妥，应予补足。

根据已经查明的事实，法院依法驳回黎笋的赔偿请求，但判令公司依法向其支付平日延时加班费差额4331.17元、法定节假日加班费差额2493.02元，二项合计6824.17元。

员工违规进货危及幼儿 店主应当承担赔偿责任

编辑同志：

半个月前，我3岁的女儿身上因虫咬出现局部红肿。我带她在住房楼下的一家幼儿护理中心，进行药水洗浴治疗。可洗浴后，我女儿不但没有消肿反而出现轻微红疹。

幼儿护理中心对此的解释是药效反应，只要多洗几次，不仅能自然消除，女儿的体质也能变好。不曾想，连续多天的洗浴却使得我女儿身上出现脓包、溃烂等症状，并花去3100余元医疗费用，原因竟是幼儿护理中心使用了劣质药水。

面对我的索赔，幼儿护理中心以药水系其员工违规进货所致，要我找该员工索赔。

请问：幼儿护理中心能推卸责任吗？

读者：吴明慧

吴明慧读者：

幼儿护理中心必须承担全部赔偿责任。

《侵权责任法》第三十四条规定：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。”《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第九条第一款也指出：“雇员在从事雇佣活动中致人损害的，雇主应当承担赔偿责任；雇员因故意或者重大过失致人损害的，应当与雇主承担连带赔偿责任。雇主承担连带赔偿责任的，可以向雇员追偿。”

本案中，虽然药水系个别员工违规进货所致，但幼儿护理中心究竟能否免责，取决于该员工是否以幼儿护理中心的名义购物，员工使用药水为幼儿洗浴时是否是以幼儿护理中心的名义从事经营活动，或者说使用该药水的员工是否属于从事雇佣活动，如果属于职务行为，即使是系个别员工所为，幼儿护理中心同样要担负责任。不过，其担负赔偿之后可以再向对应员工追偿。

至于什么是从事雇佣活动？《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第九条第二款规定：“前款所称‘从事雇佣活动’，是指从事雇主授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动。雇员的行为超出授权范围，但其表现形式是履行职务或者与履行职务有内在联系的，应当认定为‘从事雇佣活动’。”本案情形恰好与之吻合：

一方面，个别员工之所以能够有机会购买药水，是受幼儿护理中心指派。另一方面，员工在使用药水时属于履行职务，或者说该药水最终被用在你女儿等顾客身上，与从事洗浴员工的工作有着内在联系。更何况，劣质药水能够进入幼儿护理中心并使用，与幼儿护理中心未尽教育、管理职责不无关系。

颜东岳 法官

·广告·

怀柔区开展2019年食品安全事故应急演练

为保障国庆期间食品安全、扎实推进“不忘初心、牢记使命”主题教育、进一步健全怀柔区食品安全突发事件应急处置机制，9月25日，怀柔区食品药品安全委员会办公室组织开展怀柔区2019年食品安全突发事件应急演练。

本次应急演练以中国科学院大学在校学生于食堂就餐后发生疑似食物中毒事故为主线，模拟区食品药品安全委员会启动一般级别食品安全突发事件应急预案、组织相关部门开展应急处置工作的全过程。

怀柔区副区长李志遂对进一步完善区食品安全突发事件应急处置工作提出四点工作要求：一是高度重视，强化思想认识。各单位要以此次演练为契机，不断强化危机意识、责任意识和应急意识，不断完善食品安全应急处置流程，切实加强监管队伍教育培训，全面提高应对和处置食品安全事件的能力；二是快速反应，强化预警机制。要建立和完善食品安全预警与快速反应制度，抓基础，强内功，及时处置好食品安全突发事件，做到在第一时间得到信息、第一时间做出反应、第一时间赶赴现场、第一时间做出判断、第一时间做出处置、第一时间报告信息；三是协同配合，强化队伍建设。要通过演练，锻炼应急队伍，积累应对经验，提高应急能力，做到面对重大食品安全事件不慌、不乱，处置正确、及时、有效。