

员工借公司名义发送个人快递被指偷盗

公司无法举证已支付快递费被判违法解除劳动合同

□本报记者 赵新政

对于公司在管理上的严格与细致，赵湘（化名）是投赞成票的。入职13年来，她也养成了凡事都要认真完成并尽可能追求完美的习惯。然而，她仅有的一次疏忽，不但让她感受到了制度的严厉，也让她看到了公司管理上的不足。

“我在公司做行政工作，收发信函、快递是常有的事。一次，我错误投送一份自己的个人快递，费用由公司承担，很快就被公司发现了。”赵湘说，尽管公司没有实际支出这笔仅10多元的费用，但公司按照《员工手册》规定，以偷盗为名解除了她的劳动关系。

赵湘觉得因此丢掉工作影响自己的声誉，后来发现公司如此小题大作所依据的《员工手册》是股东单位的制度，而不是本公司制订的。于是，她以公司违法解除劳动关系为由要求赔偿16万余元。12月14日，二审法院终审判决支持了赵湘的诉讼请求。

借公司名义发快递 员工因违纪被开除

“我所在公司是一家高科技企业，信息化程度非常高，很多事情都能量化考核。”赵湘说，她于2006年1月9日入职后从事过多种工作，2009年调整为行政专员。

“在职期间，因工作细致、任劳任怨，公司与我在2011年3月7日签订了无固定期限劳动合同。”赵湘说，这在人员流动性比较大的公司里是不多见的。

“从事行政工作，每天要收入大量的书报、信函。一天，我家里有点急事，因一时脱不开身，我就把自己的一份快递件夹杂在公司的快递里边发出去了。”赵湘说，没过几天，公司就通知她为此事说明情况。

“我发那个快递总金额不过10多元钱。起初，我并没有把这当成多大的事，认为退还相关费用，甚至加倍赔偿公司就可以了。谁知，公司不依不饶，竟然要为此事解除我的劳动合同。”赵湘认为公司是小题大作，是想吓唬她。

可是，公司于2019年9月10日正式向赵湘送达了《解除或终止劳动合同通知书》，理由是赵湘“严重违反单位的规章制度”。

员工不服公司决定 起诉索赔十六余万

赵湘认为，公司仅仅为了10多元的快递费用就解除她的劳动合同，既不合理也不合法。于是，向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求裁决公司向支付违法解除劳动合同赔偿及5天未休年假加班工资。

仲裁机构受理后，裁决确认双方于2006年1月9日至2019年9月10日期间存在劳动关系，公司应向赵湘支付违法解除劳动合同赔偿金166704元。同时，还应支付赵湘在2018年8月11日至2019年9月10日期间5天未休年假工资3193.56元，驳回赵湘的其他诉讼请求。

公司不服该仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。赵湘认可仲裁裁决结果。

一审法院庭审时，公司称，赵湘在职期间私自利用公司月结账号支付个人快递费，属于《员工手册》第4章“员工处罚管理制度”第1部分“违纪行为”中的“偷盗、骗取、侵占客户、同事或公司的财物”的行为；根据该章第3部分“处罚方式”第3条规定，“对于严重违纪或严重失职行为，公司有权立即解除劳动合同，且不承担任何违约或赔偿责任”。因此，公司与赵湘解除劳动合同关系合法解除。

为证明自己的主张，公司向法院提交了《员工手册》和一张收件人为赵湘亲属，付款方式为公司月结的快递单。

赵湘不认可公司的主张，辩称《员工手册》不是本公司的规章制度，且未经过民主程序，不适用于本公司员工。此外，公司称其侵占公司利益，而事实上她并未获得相应的利益，公司亦未支付该笔快递费用。经法院询问，公司不能提供其实际支付该笔快递费的结算凭证。

针对法院询问的其他问题，公司表示，赵湘没有其他偷盗、骗取、侵占客户、同事或公司的财物的行为，亦无证据证明赵湘利用公司账号结算个人快递费系

多次、经常性的行为，且赵湘不存在明确拒绝返还快递费用的情形。

公司没有实际付款 解除合同属于违法

一审法院另外查明，公司提交的赵湘2019年1月至8月的工资明细表以及银行转账记录，可以证明赵湘的月工资收入为6630元。赵湘主张其月工资为社保申报工资额中显示的6946元，但未提供进一步证据予以佐证。对此，法院采信公司的主张。

一审法院认为，劳动者的合法权益受法律保护。当事人对自己的主张有责任提供证据予以证明，所提供证据不足以证明自己主张的由负有举证责任的一方当事人承担不利的法律后果。用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

本案中，公司以赵湘私自利用公司月结账号支付个人快递费的行为严重违反单位的规章制度为由与其解除劳动合同，但公司未能提供证据证明其实际结算了赵湘的个人快递费用。换句话说，即使赵湘确实利用公司账号结算了该笔费用，综合公司所述，亦不能认定其行为属于严重违反用人单位规章制度的行为，不能构成解除劳动合同的合法事由。

由于公司与赵湘解除劳动合同的行为明显缺乏事实及法律依据，属于违法解除，所以，一审法院认为，公司应当依法向赵湘支付违法解除劳动合同赔偿金。现仲裁裁决数额不高于限定标准，故对于公司要求不支付赵湘

违法解除劳动合同赔偿金的诉请不予支持。

另外，劳动者连续工作满12个月以上的，应当享受带薪年假，用人单位与劳动者解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年假天数并支付未休年假工资报酬。一审法院认为，公司认可赵湘尚有5天未休年假，其应当向赵湘支付5天未休年假的工资报酬。

综合上述情况，一审法院依照《劳动合同法》第48条、第78条，《劳动法》第45条，《民事诉讼法》第64条第1款规定，作出了与仲裁裁决内容一致的判决。

公司不服一审法院，向二审法院提起上诉。

对于有争议的事实，二审法院审理后认为，公司以赵湘利用公司账号私发个人快递，根据《员工手册》属严重违纪，并以此为由解除其劳动合同。但是，公司提供的《员工手册》属第三方单位的规章制度，赵湘对该证据不予认可，公司亦未提交证据证明赵湘对该《员工手册》确认和知晓，且公司未能提交充分证据证明实际结算了赵湘的私人快递费用，综合公司的陈述，即使赵湘利用公司账号结算了该笔费用，亦不足以认定该行为属于严重违反用人单位规章制度的行为。

由此，二审法院认为，公司关于赵湘严重违反公司规章制度的主张依据不足，其与赵湘解除劳动合同属于违法解除，应依法向赵湘支付违法解除劳动合同赔偿金。据此，判决驳回公司上诉，维持原判。

在单位停车场摔伤 可以享受工伤待遇

编辑同志：

四个月前，我下班后前往公司停车场驾车时，因地面湿滑，加之自己没有留意而摔倒。虽花去3万余元医疗费用，但仍然落下10级伤残。

事后，我曾多次以公司没有为我办理工伤保险，致使自己无法从社会保险机构获得工伤待遇为由，要求公司赔偿。可公司坚持认为我不构成工伤，理由是停车场并非办公场所，我下班后开车不属于上班期间，即使受到伤害也与我履行本职工作没有关联。

请问：公司的理由成立吗？

读者：程丽英

程丽英读者：

你可以享受工伤待遇，公司的理由不能成立。

《工伤保险条例》第十四条第（二）项规定“工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的”，应当认定为工伤。也就是说，只要是在“工作场所内”、因从事“收尾性工作”所受到的伤害，同样构成工伤。

所谓“工作场所”，是指员工在履行工作职责时的环境范围，包括三层意思：

一是与员工履行工作职责有直接联系的特定区域，如从事该工作的岗位、车间或办公室；二是由于工作需要，导致场所具有不确定性，但又与工作职责有密切关联的区域，如经常变更地点的户外作业；三是用人单位为提高员工工作效率、方便员工工作而设置的相关场所，如楼道、电梯、卫生间、饮水室、场院等。

至于“预备性工作”，则是指虽然并非员工工作本身，但根据法律法规、单位规章制度或者约定俗成的做法，员工为完成工作所作的准备或后续事务。

与之对应，你的情形完全符合工伤认定条件：

一方面，停车场系公司为方便员工上班停车所设置，当属工作场所的合理延伸。而你恰恰是按照公司的要求停车，并在停车场内受到伤害。

另一方面，你前往取车，是基于此前的停车，虽然已经进入下班状态，但属于遵守公司事关停车规章制度的后续行为，即属于“预备性工作”。

此外，《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位员工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”也就是说，在公司没有为你办理工伤保险的情况下，公司应当比照工伤待遇标准向你支付相应的费用。

颜东岳 法官

员工提前离职，公司能否索要防护用品折旧费？

近日，读者小陈向本报反映说，因自身职业发展需要，他曾提前30天向公司提交了辞呈，决定解除与公司尚有一年到期的劳动合同。可是，当小陈按照约定定期离职时，公司虽然同意他离职，但提出因他在工作中需要接触有毒、有害物质，公司为他购买了防护用品，他提前离职会造成防护用品的浪费，因此，公司要求他必须承担这些防护用品的折旧费。

小陈想知道：公司的理由是否成立？

法律分析

公司的理由不能成立。

一方面，为员工提供防护用品是用人单位的法定义务。

劳动防护用品是指由生产经营单位为从业人员配备的，使其在劳动过程中免遭或者减轻事故伤害及职业危害的个人防护装备。

对此，《劳动法》第五十四条规定：“用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。”

《劳动防护用品监督管理规定》第十五条也指出：“生产经

营单位应当安排用于配备劳动防护用品的专项经费。”

与之对应，小陈在工作中需要经常接触有毒、有害物质，不但小陈有权要求公司提供防护用品，公司也必须无条件地主动提供，且必须从公司“专项经费”中开支。

另一方面，公司无权向小陈索要补偿。

《劳动合同法》第九十条规定：“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”按照这一规定，

劳动者应当承担赔偿责任的前提之一，在于违法解除劳动合同。反之，哪怕劳动者辞职给用人单位造成了损失，也无需承担赔偿责任。

另外，《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”正因为小陈的辞职符合对应时间、对应方式、对应程序，所以，其行为符合法律规定，公司不得向其索要防护用品折旧费。

颜东岳 法官