

取消公务配车后晚交还1个月被解聘

违规占用车辆能构成开除理由吗？

□本报记者 赵新政

从一名劳务派遣工变成一家外资公司的正式工，再由一名普通员工晋升为执掌全面工作的公司经理，申颖群（化名）为企业的发展壮大做出了突出贡献。相应地，公司也给予她不菲的报酬和待遇，其中就包括为她专门配备的一辆公务轿车。

在职期间，申颖群并没有感觉到开公务车与私家车有什么区别。患抑郁症时，她曾开该车到外面散心。当腰椎出现病变时，她也开此车多次出入医院。但是，当她需要长期休病假，公司竟然通知她要收回该车辆。

不仅如此，由于申颖群晚交还车辆一个月时间，公司还以违规占有使用车辆、滥用公司财物为由解除其劳动关系。双方为此发生争议，并将官司打到二审法院。1月27日，法院终审判决公司向其支付违法解除劳动合同关系赔偿金49.8万元、重新为其出具离职证明书。

因为生病不能上班 公司要求收回车辆

申颖群说，她于2007年6月15日入职北京一家外企服务公司，双方订立过两次固定期限劳动合同。2011年7月15日，该公司又与她订立无固定期限劳动合同。在该合同履行期间，她被派遣到该外资公司工作。

“2013年4月3日，外资公司与我签订始期为2013年5月1日的无固定期限劳动合同，并确认我的工作年限自2007年6月15日累计计算。”申颖群说，2017年9月1日，她的岗位由经理助理调整为经理。

2018年7月27日至8月10日，申颖群因腰椎病变请假休息，但她请的是年假。后因病情没有得到控制，她自同年8月13日开始请休病假。

由于申颖群一个多月不能上班，公司于2018年10月1日以其不能胜任工作为由，对其岗位及薪酬进行调整，由7级降为6级。这一变化的直接后果，是她不再符合配备公司车辆的条件了。

同时，公司表示，为申颖群配备公车的目的是为了更方便她上下班，让她为公司提供劳动，但她自2018年8月13日起一直休病假，处于非工作状态。这种长期不在岗的状态，已经不符合公司为其配备公车的目的，因此，应予收回。

推迟一月交还轿车 公司解除劳动合同

申颖群注意到，从2018年10月起公司未扣除她的车辆使用费。但在病假期间，公司多次通过邮件、电话短信等方式要求她返还车辆。由于她没有及时看到这些通知，晚一个月交还车辆，公司就以她在明知自己无权继续占有使用公司车辆的前提下仍继续占有使用车辆、严重违反公司规章

制度为由，与其解除劳动合同。

申颖群不服公司决定向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求裁决公司向其支付违法解除劳动合同关系赔偿金、出具合格的离职证明书。

仲裁庭审时，公司主张其系合法解除申颖群的劳动关系，理由是她无权占有、使用公司车辆，存在未按时归还车辆、不当使用车辆和电子邮箱等重大不当行为，严重违反了《员工手册》等制度规定。该手册第5条规定：“全体员工有义务保护公司财产，防止偷盗、丢失、滥用，违规使用、获取等情况的发生。”

公司辩称，其为员工配备公车属于福利，公司对于向谁配备公车、员工应当如何使用所配备的公车具有最终决定权。为收回车辆，其分别于2018年12月18日、2019年1月11日、1月15日和1月18日通过邮件、电话短信等形式要求申颖群归还，并在邮件中明确载明归还时间、归还地点、与谁交接，并标明邮件重要性为“高”。上述邮件设置的“已阅回执”功能显示，2019年1月15日和1月18日的邮件已成功送达申颖群且其已经及时查阅。然而，在整个过程中，申颖群从未就此事与公司进行正面的沟通与回复，直到2019年2月15日下午下班后方与公司联系，时间整整推迟一个多月。

另外，公司主张申颖群违规使用车辆，未尽到保护公司财产义务。在病假期间，其驾车于2018年12月2日在天津违章，从2018年10月10日算起到2019年2月18日，其驾车行驶9317公里，如此高强度地使用公司车辆与其所患腰椎疾病存在不合理性，进一步证明其确实存在不当使用车辆的行为。

不仅如此，申颖群还让其爱人登录使用工作邮箱，该行为与《员工手册》规定的信息安全保护要求格格不入，严重违反公司的信息安全保护政策。

公司认为，《员工手册》第9条规定，如果员工拒不服从主管指令、情节较重，或存在超越权限或未经许可的不当行为，情节较重，公司有权立即解雇。由于申颖群的行为已经符合该项规定，故公司有权将其解雇。

2019年2月18日，公司向申颖群发出《解除劳动合同通知书》，并在《离职证明》中写明申颖群因严重违反规章制度被解除劳动合同。

仲裁机构审理后，裁决公司支付申颖群违法解除劳动合同赔偿金49.8万元，重新出具解除劳动合同证明。

解雇员工缺乏依据 法院判令公司赔偿

公司对仲裁裁决不服，诉至一审法院。

庭审时，公司主张其解除申颖群劳动合同的理由，是其存在违规使用车辆、多次违章的行为，但公司未提交证据证明其已经就劳动者使用车辆时应当遵守的纪律规则、限制条件或违规使用车辆的判断标准予以明确。再者，申颖群虽然逾期归还车辆，但考虑到她当时尚在病假期间，其无法及时查阅工作邮件的抗辩理由存在合理性，且从证据中看申颖群不存在拒不归还车辆的主观故意，公司虽急于要求其归还车辆，却没有通过其他更为直接的方式与其取得联系，若将逾期还车的责任全部归咎于她有违公平。至于公司主张的申颖群违反信息安全保护义务，因其未举证明确相关义务内容，且该解除理由与《解除劳动合同通知书》内容不符，故一审法院认为公司解除劳动合同的理由缺乏事实依据。

公司解除申颖群劳动关系的依据是《员工手册》，但该手册未直接送达申颖群。公司虽主张将手册公示于内部网站，但其提交的证据是英文内容，未附中文

译本，一审法院难以采信。况且，即使该证据具备真实性，亦不足以证明该制度已达到向劳动者公示的目的，故一审法院认为公司主张的解除理由缺乏制度依据。

另外，公司与申颖群解除劳动合同时她尚在医疗期内，为保障劳动者合法权益，用人单位的解除行为应更加审慎。鉴于公司解除劳动合同缺乏事实和法律依据，一审法院认定其属于违法解除，应当支付申颖群解除劳动合同关系赔偿金。

由于公司出具的离职证明载明的解除理由与一审法院认定不符，故公司应当重新向申颖群出具解除劳动合同的证明。据此，一审法院作出了与仲裁裁决内容一致的判决。

公司不服一审法院判决提起上诉，二审法院认为，公司没有证据证明其公务车辆存在使用时间、里程及违章记录、仅用于工作公务用车等方面的限制，故难以认定申颖群构成不当使用公司车辆。

根据《劳动合同法》第50条第1款规定，用人单位应当在解除劳动合同时出具解除劳动合同的证明。本法第89条规定，用人单位未向劳动者出具该证明的，不仅可能会被劳动行政部门责令改正，给劳动者造成损失的还应赔偿损失。由此来看，向劳动者出具离职证明，系用人单位的后合同义务，绝不是用人单位的“权力”，用人单位违反该义务，需承担相应的法律责任。

另一方面，用人单位出具离职证明，是为离职劳动者的利益而出具，而非为劳动者将来的供职单位之利益出具。法律之所以做这样的规定，概因该证明的主要功能是呈现劳动者之前的供职信息，方便劳动者再就业，同时供其办理失业登记之用。因公司出具的证明有违这个目的，故应重新出具。据此，二审法院判决驳回公司上诉，维持原审判决。

列车上虽有空位子 乘客也不能随便坐

编辑同志：

前几天，我坐高铁出差，购买的是靠车窗的座位。上车后，发现一谷姓男子坐在我的位子上。于是，我就请他让座。不料，谷某不愿让座，而且态度十分傲慢地说：“谁规定一定要按号入座？要么你自己站着，要么去坐我那个座位，要么自己去餐车坐。”

无奈，我找乘务员反映。乘务员过来劝说无效后，报告了乘警。乘警对谷某多次提出警告，要求其将座位让出来，均遭到拒绝。后来，乘警将谷某强制带离现场交给了车站派出所。

请问，我国法律对霸座是如何规制的？

读者：房瑜

房瑜读者：

霸座，意思是肢体健全者霸占别人座位。针对近年来出现的旅客霸座等干扰交通运输正常秩序的问题，《民法典》细化了客运合同当事人的权利义务。

《民法典》第八百一十五条第一款规定：“旅客应当按照有效客票记载的时间、班次和座位号乘坐。旅客无票乘坐、超程乘坐、越级乘坐或者持不符合减价条件的优惠客票乘坐的，应当补交票款，承运人可以按照规定加收票款；旅客不支付票款的，承运人可以拒绝运输。”

《民法典》第八百一十九条规定：“承运人应当严格履行安全运输义务，及时告知旅客安全运输应当注意的事项。旅客对承运人为安全运输所作的合理安排应当积极协助和配合。”

据此，承运人有义务提醒旅客配合安全运输，旅客有义务按照客票指示入座。另外，即使列车上有空座位或者高铁一等座有空座位，购买无座票或二等座的旅客要想去坐，都应当依法补交票款，否则，都属于霸座性质。

本案中，谷某霸座后，经乘务员和乘警多次规劝和警告仍不让座，且态度恶劣，其行为已扰乱了列车秩序。

《治安管理处罚法》第二十三条第（三）项规定，扰乱公共汽车、电车、火车、船舶、航空器或者其他公共交通工具上的秩序的，处警告或者二百元以下罚款；情节严重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款。

据此，公安机关可以对谷某处以二百元以下罚款。如果霸座者对执票人或乘务员进行谩骂、殴打，会被以寻衅滋事处以行政拘留、可以并处罚款。另外，铁路部门还会将霸座者列入铁路黑名单，180天内不能买票。

潘家永 律师

上班途中违章驾驶导致本人受伤不构成工伤

读者王莉莉近日向本报咨询说，因起床晚，为避免上班迟到，她驾驶无牌摩托车经过一处路口拐弯右行时闯了红灯。但因车速过快，摩托车撞上道旁大树，导致车毁人伤。

王莉莉想知道：这种情况下，她是否构成工伤？

法律分析

王莉莉的情形不构成工伤。

《工伤保险条例》第14条第6项规定：“职工在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故

或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”，应当认定为工伤。其中，“非本人主要责任”是构成此类工伤的前提要件。本案中，虽然王莉莉的伤害出现在上班途中且发生在道路上，但并不具备“非本人主要责任”的要件：

一方面，王莉莉是事故的唯一当事人。

《道路交通事故处理程序规定》第60条规定：“公安机关交通管理部门应当根据当事人的行为对发生道路交通事故所起的作

用以及过错的严重程度，确定当事人的责任。（一）因一方当事人的过错导致道路交通事故的，承担全部责任；（二）因两方或者两方以上当事人的过错发生道路交通事故的，根据其行为对事故发生的作用以及过错的严重程度，分别承担主要责任、同等责任和次要责任；（三）各方均无导致道路交通事故的过错，属于交通意外事故的，各方均无责任。一方当事人故意造成道路交通事故的，他方无责任。”即交警部门就交通事故的责任划分，

是针对事故双方或多方而言，可本次事故时只有王莉莉一方，没有对方更无多方，自然没有其他的责任人。

另一方面，《道路交通安全法》第22条第1款规定：“机动车驾驶人应当遵守道路交通安全法律、法规的规定，按照操作规范安全驾驶、文明驾驶。”王莉莉驾驶无牌摩托车、超速、闯红灯的行为是法律所禁止的，但其置之不顾，对可能产生的自身损害或者他人损害存在过错，应当自担全部责任。 颜梅生 法官