

既拒绝出车也不说明理由

公司辞退违纪驾驶员无需赔偿

□本报记者 赵新政

对于不服从工作安排有什么严重后果，作为专用车辆驾驶员的高明扬（化名）始终没有弄清楚。他认为，在下班时间之后自己有权拒绝加班，即使其构成违纪也绝不是严重违纪，公司无权单方面解除其劳动合同。此外，以前一直兢兢业业工作的他，因家中有事偶然一次不能加班，应该不属于被辞退的对象。

然而，公司的做法与他的想法完全相反。由于他拒绝出车接待客人且不说明原因，公司依据合同约定及规章制度规定认定其构成严重违纪，在对其作出相应处罚的同时还决定将其辞退。为此，他要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金6万余元。

二审法院认为，公司作为用人单位对高明扬享有合法的管理支配权，其应当服从领导、积极工作。公司在任务紧急的情况下安排其加班并安排倒休或支付加班报酬符合法律规定，而其不说明理由又拒绝加班，势必给公司的管理秩序造成恶劣影响。鉴于其行为构成严重违纪，公司有权将其解聘。由此，二审法院于6月1日判决公司无需对其赔偿。

司机知晓管理规定

不说原因拒绝出车

2017年10月9日，高明扬与公司签订劳动合同，约定其工作岗位为司机。2019年10月9日，双方续签劳动合同，并在合同中明确其每日工作时间8小时，平均每周不超过40小时。如果加班需按照公司制度规定和要求办理加班申报审批手续，公司安排其加班时应安排其同等时间补休，不能安排补休的依法支付加班工资。如果其违反公司规章制度，公司可依据《员工守则》给予纪律处分、扣发奖金、绩效处罚或解除劳动合同。

该劳动合同第22条约定，若高明扬严重违反规章制度，公司

可以随时解除劳动合同，并不必支付经济补偿金。高明扬在续签合同时声明其已经完全知晓和理解上述合同及规章制度的相关内容，并承诺予以遵守。

另外，公司制定有《员工奖励/违纪处理管理规定》，并于2019年5月26日组织高明扬等人培训学习，此后又通过公司内部邮箱向全体员工公布。该规定第5条违纪处理载明：“辞退：当月物质处罚500元，解除劳动合同，公司不作任何补偿。”第7条违纪内容及处理标准载明：“拒绝服从主管合理工作安排或不尽职尽责在同仁中造成恶劣影响，经

劝导仍不改正者，辞退。”

2020年4月11日，公司有10多名外宾需要派考斯特车接待，当日人定车车辆分配表显示考斯特车辆负责人为高明扬。当日上午，车队队长姚某安排调度员朱某通知高明扬洗车准备接待任务，朱某于中午12时左右在公司餐厅通知高明扬，高明扬于当日下午将车辆清洗完毕。至17时20分许，队长姚某安排高明扬出车接待外宾，高明扬以有事为由拒绝加班。经主管行政科长孙某劝导后，高明扬未说明具体原因，依然拒绝加班。

公司认定司机违纪

辞退之后拒绝赔偿

因接待外宾的任务紧急，当时公司持有考斯特准驾A本的司机均有任务外出，还有司机已经在当日早晨加班并连续工作，为防止疲劳驾驶，队长姚某在无合法驾驶人情况下，亲自出车完成接待任务，而姚某所持驾照与考斯特车型不符。

事后，公司以高明扬违反公司管理制度，拒绝服从领导

合理工作安排，经劝导仍不改正，在员工中造成恶劣影响为由，于2020年4月17日对其作出辞退处理，并处当月物质处罚500元。

高明扬认为，其入职以来一直兢兢业业工作，事发当日因家中有事且不知道系接待外宾任务，故拒绝加班。其之所以未说明原因，系因妻子当天进行药物

流产，有可能大出血，需要他回家照顾，而他觉得这种私事不便向领导说明。

因对公司的辞退决定有异议，高明扬向劳动人事争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司支付其违法解除劳动合同赔偿金60764元、被扣发的2020年4月份工资500元。仲裁机构审理后，裁决驳回其全部仲裁请求。

员工构成严重违纪

可以解除劳动关系

高明扬不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼，并提交了其妻就诊证明及超声医学影像报告单等证据。

一审法院认为，争议双方依法签订劳动合同，并将该合同附属的《员工奖励/违纪处理管理规定》对高明扬进行培训、告知，双方应当共同遵守相关约定及规定的内容。因双方之间已经形成合法的劳动关系，故公司对高明扬享有合法的管理支配权，高明扬应当服从领导、积极工作。在公司任务紧急的情况下，其安排高明扬加班并安排倒休或者支付加班劳动报酬，符合法律及劳动合同约定。而高明扬未向领导说明合理理由，经上级领导劝导仍然拒绝加班，给公司的管理秩序造成恶劣影响，其行为严重违反公司规章制度相关规定。

因高明扬的行为构成严重违纪，公司可以依照《员工奖励/违纪处理管理规定》对其做出辞退决定，且不作任何补偿。同时，公司也可以依照劳动合同第22条的约定，解除其劳动合同并不支付经济补偿金。鉴于高明扬主张公司无故将其辞退与事实不符，对于其诉讼请求一审法院不予支持。据此，一审法院判决驳回原告高明扬的诉讼请求。

高明扬不服该判决，上诉称一审法院在审理该案时未能尊重客观事实，将其因故不能加班一事过分夸大。尤其是认定其行为给公司的管理秩序造成恶劣影响，严重违反公司的规章制度，

确认公司属于合法解除劳动关系，认定事实错误。

高明扬质疑说，一审法院仅凭公司的口头陈述，在无任何证据证明的情况下，便认定了事发当日系接待外宾，该认定缺乏事实依据。另外，一审法院仍然凭公司口述，即认定其他司机已经外出，或者已经在当日早晨加班并连续工作，为防止疲劳驾驶不能再安排他人，从而认为在公司任务紧急的情况下其应当服从公司的工作安排，继而认为系合法解除劳动关系，该认定实属主观臆断。

公司答辩称，其依民主程序制定发布的规章制度与现阶段法律法规无抵触，是合法有效的。高明扬作为一名老员工，应当知道其作为专车司机拒不执行主管的工作安排会导致工作上的不利后果及非常恶劣的负面影响，其行为已经构成严重违反用人单位的规章制度。因此，公司将其辞退是合理合法的，无需支付任何经济补偿或赔偿。

二审法院认为，依法订立的劳动合同对双方具有约束力，用人单位与劳动者均应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。本案中，公司作为用人单位对高明扬享有合法的管理支配权，高明扬应当服从领导、积极工作。而其面对紧急任务不说明理由、不服从出车安排，构成对公司规章制度的严重违反。由此，二审法院判决驳回其上诉，维持原判。

公司不得任意辞退 试用期内员工

常律师：

您好！

我今年1月入职某公司从事财务工作，与公司签订了3年期的劳动合同。合同约定，我的试用期为3个月。试用期内，我因生病请了一周的病假。

现在，公司以我请病假为由辞退我，请问我可以要求公司给付赔偿吗？

答：

《劳动合同法》第二十一条规定：“在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”据此，公司若在试用期内与您解除劳动合同必须具有合法理由，否则，不得随意与您解除劳动合同。

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”

《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工

负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的……”

根据上述规定，如公司单纯以您请病假为由辞退您，则不符合上述法律规定的解除劳动合同情形，属于违法解除劳动合同。此时，您可根据《劳动合同法》第八十七条规定，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

经理职务已经卸任 强制措施能否撤销？

编辑同志：

我担任一家公司的经理、法定代表人时，因公司没有按要求履行判决书所指定的付款义务，法院对公司和我采取了限制消费的强制执行措施。如今，我已卸任公司经理、法定代表人。请问：法院是否取消对我的强制执行措施？

读者：黄雯雯

黄雯雯读者：

就你所提问题，应当视情况而定。

最高人民法院《关于限制被执行人高消费及有关消费的若干规定》第三条第二款规定：“被执行人为单位的，被采取限制消费措施后，被执行人及其法定代表人、主要负责人、影响债务履行的直接责任人员、实际控制人不得实施前款规定的行为。因私消费以个人财产实施前款规定行为的，可以向执行法院提出申请。执行法院审查属实的，应予准许。”

因此，你卸任公司经理、法定代表人后，应否解除对你采取的强制执行措施，要看你是否仍为“影响债务履行的直接责任人”。

员”。

所谓“影响债务履行的直接责任人员”，是指虽不具有法定代表人、主要负责人等特定身份，但能够通过其行为，直接对单位的实际经营活动产生重要影响的人。这些人一般包括原法定代表人、股东（尤其是控股股东）、董事、监事、高级管理人员等。高级管理人员包括经理、副经理、财务负责人等，还有上市公司董事会秘书和章程规定的其他重要人员。即重点是根据其身份、行为性质、影响和后果来综合判断、确定。

在司法实践中，下列情形一般会直接认定为“影响债务履行的直接责任人员”：具有股东身份且担任公司职务的；虽非控股股东，也未担任公司职务，但与控股股东之间具有血缘关系，能对公司重大决策和经营活动产生重大影响的。

结合本案，如果你还属于“影响债务履行的直接责任人员”，法院仍可以对你采取相应的强制措施，反之，则可申请法院解除。

廖春梅 法官

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com

