

客运司机休假时因酒驾被罚

公司以严重违反规章制度辞退司机获法律支持

□本报记者 赵新政

按照常理，8小时以外是职工的自由，即使专业从事车辆驾驶工作也可以喝点酒放松一下。不过，在喝酒之后一定不能开车。梅咏洁（化名）是一家客运公司的专职司机。在一天休假时，他约几个朋友一起饮酒，酒后又驾车行驶，途中被交警拦下。交警对其处以暂扣驾驶证、记12分、罚款1000元的处罚。

对于这个行政处罚，梅咏洁没有异议。可是，公司知道此事后，依据内部规章制度规定，以严重违纪为由将其辞退。他认为自己虽然存在违法行为并被处罚，但该行为与公司和工作无关。其在工作时间之外的行为，不应受到公司制度约束。再者，依据《劳动合同法》第39条规定，其只有在被追究刑事责任的情况下，公司才能解除劳动合同。因此，他要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金134900元。

依据查明的事实，法院认为，公司合法制定的规章制度并未规定职工的严重违章行为只限于发生在工作时间内的违章行为，梅咏洁作为公共汽车的专职驾驶员，不论是在工作时间或者在工作以外的时间驾驶机动车辆，均应严格遵守交通法律法规的规定，其酒后驾驶并受处罚的行为本身就属于特别严重的违章行为，公司作为从事公共汽车客运的企业，将规范员工安全驾驶行为延伸到工作时间之外具有合理性。据此，判决驳回梅咏洁的诉讼请求。10月18日，二审法院终审维持原判。

工作时间之外酒驾 公司解除劳动合同

梅咏洁于2011年3月12日入

职，并参加了公司组织的为期15天的业务培训。经考核合格，双方签订了期限至2014年3月31日止的劳动合同。合同约定其同意按公司生产工作需要从事驾驶员工作，执行法律规定的工时制度和休息休假办法。其有下列情形之一，公司有权解除劳动合同并不支付经济补偿：1.严重违反劳动纪律或公司依法建立的规章制度。2.严重失职、营私舞弊，对公司利益造成重大损害的。2017年4月1日，双方续订无固定期限劳动合同，对此进行重申。

2020年5月15日，梅咏洁正常休假。当天，他约朋友聚会。期间，喝了不少的酒。饮酒后，他驾驶机动车回家途中被交警查处，并对其作出罚款1000元、暂扣驾驶证、记12分的行政处罚。之后，他未到公司工作。

2020年5月16日，梅咏洁到医院就诊，医生诊断其患腰肌，建议其治疗并全休半月，定期复查。当月月底，医院又建议其全休半月。同年6月13日，另一家医院诊断其右股骨头缺血性坏死，建议严格休息4周，减少负重，必要时考虑手术。经公司同意，他休假15天。

2020年6月27日，公司依据交警开具的处罚单，作出梅咏洁失去驾驶资质的处理决定。根据交通部、公安部、原安监总局《关于印发道路旅客运输企业安全管理规范的通知》第19条“对交通违法记分有满分记录及酒驾等违法记录的驾驶人，道路旅客运输企业不得聘用其驾驶客运车辆”的规定，以及公司《安全生产管理办法》第36条第1款“特别严重违章行为标准”和第120条第1款“特别严重违章行为解除劳动合同”之规定，决定解除

梅咏洁的劳动合同。

2020年6月30日，公司作出《解除劳动合同通知书》，载明：“公司与梅咏洁于2011年3月12日起订立劳动合同，因其酒驾行为构成严重违章且违反公司相关制度规定，根据《劳动合同法》第39条第2项规定，解除双方之间的劳动关系。”

员工行为严重违规 法院支持公司决定

梅咏洁不服公司决定，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赔偿金134900元。因仲裁机构逾期未作出决定，其诉至一审法院。

庭审中，公司提交证据显示，其制定的《安全生产管理办法》履行了民主制定程序，并组织包括梅咏洁在内的员工进行了培训学习。该办法第36条规定对驾驶员的违章行为实行分类管理，其中，特别严重违章行为包括：1.无驾驶证、公交从业资格，驾驶与准驾车型不符的；2.公安机关认定酒后驾车的；3.工作之外私自从事营运性质的驾驶行为的；4.在快速路上倒车、逆行、穿越中央分隔带掉头的；5.发生交通事故被公安机关认定为肇事逃逸的；6.一个记分周期内被记满12分的……对于特别严重违章行为的，依据本办法第120条规定，解除劳动合同。

根据双方陈述及在案证据，一审法院认为本案的争议焦点为《安全生产管理办法》是否适用于梅咏洁、梅咏洁是否存在违反公司制度的事实、公司解除梅咏洁的劳动关系是否违反法律规定。

经查，双方在劳动合同中约定梅咏洁应严格遵守公司依法制定的各项规章制度。公司依法制定《安全生产管理办法》后，梅咏洁参加了该制度的培训学习并知晓相应的内容，因此，一审法院认为，该制度规定对梅咏洁具有约束力。

梅咏洁因酒驾被交警处罚，符合《安全生产管理办法》规定的特别严重违章行为，其对该处罚亦无异议。庭审中，其认为公司该项制度只适用于工作中，对于梅咏洁工作时间之外的行为无约束力。

一审法院认为，该办法未明确规定特别严重违章行为只限于发生在工作时间内的违章行为，梅咏洁作为公共汽车的专职驾驶员，不论是在工作时间或者在工作以外的时间驾驶机动车辆，均应严格遵守交通法律法规的规定，其酒后驾驶机动车辆导致被暂扣驾驶证、一次性记12分的行为本身属于特别严重的违章行为，且该行为直接影响其从业资格，公司作为从事公共汽车客运的企业，将规范其聘请驾驶员的安全驾驶行为延伸到工作时间之外具有合理性。因此，对梅咏洁该项主张不予采纳。

《劳动合同法》第39条规定，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。公司制定的《安全生产管理办法》第120条也有该项规定。据此，一审法院认为，梅咏洁的诉讼请求不成立，并判决驳回其全部诉讼请求。

员工丧失从业资格 解聘之前无需调岗

梅咏洁不服一审法院判决，

上诉称其只有在工作中严重违反规章制度的公司才有权解除劳动合同，其酒驾行为不是发生在工作时间中公司无权直接解除劳动关系。此外，其驾驶证仅仅是暂扣，公司依法应当为其调整岗位而不是直接解除劳动合同，公司的行为违反法定程序。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第19条规定，用人单位根据《劳动法》第4条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。二审法院认为，公司制定的《安全生产管理办法》对梅咏洁具有约束力。

虽然双方在合同中约定“在工作中严重违反劳动纪律或公司各项规章制度的，公司可以解除劳动合同”，但该条款仅是合同列举的用人单位可以解除合同的多种情形中的一种，并不能据此得出在工作时间之外的违法或违章行为就必然不能导致合同解除的结论。因此，二审法院认为，公司依据交警处罚结果认定梅咏洁的行为属于特别严重违章并解除其劳动合同合法合理合情。

梅咏洁上诉称其被暂扣驾驶证后公司应当为其调整工作岗位而不是直接解除劳动合同。经查，在劳动合同中双方明确其工作岗位为客车驾驶员，除公司根据工作需要调整工作岗位外不能调整工作岗位。二审法院认为，其有酒后驾驶记录后，公司认定其不具备从业条件，无法胜任驾驶员工作岗位，不属于应当根据工作需要调整其工作岗位的情形。据此，终审判决驳回上诉，维持原判。

约定平分利润后， 合伙人能借口显失公平变更吗？

近日，读者董倩怡向本报反映说，她与李某、邹某合伙创办了一家企业。协议约定：李某出资55万元，邹某提供技术并出资35万元，她负责管理并出资10万元，利润、亏损由三人平均享有和承担。可是，在2021年9月底分配利润时，李某、邹某以原约定显失公平为由，提出只能按出资比例分配，否则将她除名。

她想知道：李某、邹某的做法对不对？

法律分析

李某、邹某的做法是错误的。

一方面，董倩怡有权拒绝更改利润分配方案。

《合伙企业法》第三十三条规定：“合伙企业的利润分配、亏损分担，按照合伙协议的约定办理；合伙协议未约定或者约定不明确的，由合伙人协商决定；协商不成的，由合伙人按照实缴出资比例分配、分担；无法确定出资比例的，有合伙人平均分配、分担。合伙协议不得约定将

全部利润分配给部分合伙人或者由部分合伙人承担全部亏损。”

与之对应，虽然李某、邹某的出资多于董倩怡，但三人在合伙协议中有关利润、亏损的享有、承担，是各方的真实意思表示，没有违反法律的强制性规定，更何况董倩怡之所以少出资还具有负责管理的因素，自然对各方具有约束力，未经各自同意不得随意更改。

另一方面，李某、邹某无权将董倩怡除名。

《合伙企业法》第四十九条规定：“合伙人有下列情形之一的，经其他合伙人一致同意，可以决议将其除名：（一）未履行出资义务；（二）因故意或者重大过失给合伙企业造成损失；（三）执行合伙企业事务时有不正当行为；（四）合伙协议约定的其他事由。”本案中，董倩怡拒绝更改利润分配方式，并不属于该规定所列四种情形之一。因此，李某、邹某不得将董倩怡除名。

颜东岳 法官

什么样的默示变更劳动合同有效？

编辑同志：

我原是某公司业务部经理，因连续3个月未能完成规定的业绩，公司决定将我调整到物流部任经理，月工资减少1200元。公司通过电子邮件将调岗降薪事宜通知了我，我既未回复邮件也未提出异议，并在接到电子邮件的第三天到物流部上班。

在物流部工作5个月后，我因个人原因提出辞职，同时要求公司向我补足5个月的工资差额计6000元。我的理由是公司的调岗降薪未依法采用书面形式，这种变更劳动合同的行为是无效的。

请问：如果我就此申请劳动仲裁，会获得支持吗？

读者：骆伟伦

骆伟伦读者：

《民法典》第一百四十条规定：“行为人可以明示或者默示作出意思表示。沉默只有在有法律规定、当事人约定或者符合当事人之间的交易习惯

时，才可以视为意思表示。”据此，当事人的默示在符合相应条件下将视为其意思表示。所谓默示，是指当事人的真正意思表示不能由直接表示得知，而仅由间接表示推知的行为，即从其行为中逻辑推理和实际生活的习惯原则来推知的意思表示。默示视为同意的规则也适用于处理劳动争议案件。

《劳动合同法》第三十五条第一款规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”但是，在实践中，很多用人单位在变更劳动合同时并未采用书面方式，而是采用默示的方式。

那么，什么样的默示变更合同是有效的呢？

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第四十三条规定：“用人单位与劳动者协

商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。”据此，劳动仲裁机构或者审判机关是可以透过劳资双方的相关行为来间接推定劳动合同是否已经变更以及是否属于有效变更。

本案中，公司以电子邮件形式通知你调岗降薪，你接到通知后虽然保持沉默，但由于你已按照通知要求到新岗位上班，而且在一个月未提出异议，故可以推定你与公司之间已经就劳动合同的变更协商一致，该劳动合同变更是合法有效的。你以公司未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效以及主张补足工资差额的理由均不能成立，劳动仲裁机构是不会支持你的上述诉求的。

潘家永 律师