

职工言行没有达到严重违纪程度 公司以严重违纪为由辞退职工属违法

□本报记者 赵新政

《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可以解除劳动合同。由于严洛城（化名）不服从工作安排被公司书面警告后，他又在微信工作群中发表“威胁”言论，所以，公司以严重违反企业规章制度为由将他辞退。

严洛城认为，公司安排他从事的工作并非他的工作范围，他无法完成。况且，公司未对他进行培训，他只得通过向同事学习才最终完成该项工作，虽然超过规定时限但不属于违纪。此外，公司安排他居家办公，他到公司取电脑回家办公，亦非不服从安排。在公司逼迫他离职的情况下，他发表的一些不当言论不构成对任何人的威胁。

法院审理认为，严洛城的有关言语虽然欠妥，但未达到公司规定的“对其他职工施用暴力、恐吓、威胁行为”的程度。因公司列举的解除劳动合同的事实，均未达到法律规定的用人单位可以即时解除劳动合同的严重程度，二审法院于3月29日判决确认公司属违法解除劳动合同。

公司约定解聘条件 职工否认违纪事实

2019年4月1日，严洛城入职公司从事销售业务。双方订立的最后一份劳动合同期限至2022年4月25日，之后未再续订书面劳动合同。合同约定其工资组成为基本工资+津贴补助。此外，公司向他提供伙食补贴、交通补贴等福利待遇。

公司《就业规则》第83条规定：“职工存在下列情形，公司可以解除劳动合同：……（3）受处分后，仍无悔改表现；（4）不论是否在工作时间内，对其他职工施用暴力、恐吓、威胁行为；（5）无正当理由不服从上级指示命令，或者超过权限擅自破坏职务制度。”

2022年9月29日，公司表示将解除严洛城的劳动合同。同年10月10日，公司向其送达书面解除通知。该通知载明严洛城存在如下违纪事实：一、多次不服从工作安排，不完成工作。2020年8月公司领导安排严洛城相应工作，且多次提醒该工作截止日期为同年9月6日，但严洛城最终于9月7日完成。由于该工作超过时限，工作成果对公司毫无意义，公司就此向其发送书面警告处分一次。二、2022年9月19日公司安排严洛城次日居家办公，但其拒绝服从安排，次日擅自来到公司。三、严洛城在微信工作群中对副总经理进行威胁恐吓。依据《就业规则》第83条第3、4、5项规定，公司决定解除严洛城的劳动合同。

严洛城否认自己存在违纪行为。针对第一项违纪事实，他确认收到公司发送的警告处分，但未签字认可。他认为公司安排自己从事的工作并非其工作范围，

其无法完成该项工作。且公司未对他进行培训，其只能通过向其他同事学习的方式最终完成该项工作，并未对公司造成损失。针对第二项违纪事实，他称自己系到公司取电脑回家办公，并非拒绝服从安排。针对第三项违纪事实，他称因公司逼迫其离职，其并未对副总经理威胁恐吓。

双方不服仲裁裁决 各自举证还原事实

严洛城申请劳动争议仲裁，请求裁决公司与他恢复劳动关系、公司向他支付4月26日至10月10日未订立劳动合同二倍工资差额等。经审理，仲裁裁决公司向严洛城支付违法解除劳动合同赔偿金85279.11元、2022年7月1日至9月29日未签订劳动合同二倍工资差额30871.03元。双方均不服该裁决，诉至一审法院。

严洛城诉称，2022年9月29日公司向其口头表达解除劳动合同关系，但未送达书面通知。其10月10日签收书面通知，应认为公司于该日违法解除劳动合同。公司辩称，在多次口头通知严洛城解除劳动合同并向其送达书面解除通知遭拒后，公司才向其寄送书面通知。因此，应认定双方9月29日解除劳动合同关系。

2022年9月20日，严洛城向公司发送电子邮件。该邮件载明：“昨天被总经理告知，让我居家办公。1.我想知道让我居家办公的原因。2.既然居家办公，为何不让我带回电脑，可以更好地办公？3.为何没有邮件等书面文件通知我居家办公？”同日，他在微信工作群称：“某些公司领导不要逼人太甚！想着法子骗我签名有意义吗？惹急了我自己都怕自己。”

严洛城主张，劳动合同到期

后公司未与他续签劳动合同，应当向其支付相应期间的工资。公司称其曾在合同到期前发送电子邮件通知续签劳动合同，后续受疫情影响未及续签劳动合同。严洛城确认收到2022年4月19日的电子邮件，但认为公司仅是通知其续签，实际并未续签劳动合同，且其2022年6月6日已经复工，公司仍未与其续签劳动合同。

严洛城主张，除仲裁阶段认定的工资标准外，其还享有伙食补贴、交通补贴、手机补贴、2022年7月绩效奖金200元、疫情补贴1350元、未休年假工资8615.16元及休息日加班工资957.24元，这些金额均应纳入其工资范围。公司称，未休年假工资及休息日加班工资系于2022年9月发放，不属于平均工资计算范畴。

职工并未严重违纪 径行辞退属于违法

一审法院认为，公司主张2022年9月29日曾口头通知严洛城解除劳动合同，严洛城在本案庭审及仲裁庭审中均明确予以确认，故应认定双方于该日解除劳动合同关系。严洛城虽主张应以书面解除通知时间为准，但该主张缺乏法律依据，对其主张的9月30日至10月10日期间的工资不予支持。

公司称严洛城存在三项违纪事实。其一，严洛城多次不服从工作安排，不完成工作，但严洛城称公司所安排的工作并非其工作范围，也未对其进行培训，其最终通过向其他同事学习才完成该项工作，并未对公司造成损失。公司在庭审中确认严洛城完成了该工作，其提供的业务主管反馈邮件尚不足以证明严洛城存在“无正当理由不服从上级指示

命令，或者超过权限擅自破坏职务制度”等事实。即使如此，公司亦向严洛城作出了警告处分的处理。其二，公司主张，2022年9月19日安排严洛城次日居家办公，但严洛城不服从安排，擅自前往公司。对此，严洛城解释系至公司取电脑回家办公，并就此提供了电子邮件予以证明。其三，公司主张严洛城在微信工作群中对副总经理进行威胁恐吓，从该微信聊天记录的内容看，严洛城言语上虽有不妥，但并未达到《就业规则》中“不论是否在工作时间内，对其他职工施用暴力、恐吓、威胁行为”的相应程度。

对此，一审法院认为，公司作为用人单位，须在查明劳动者违纪事实的基础上谨慎行使劳动合同即时解除权，而公司所列举的三项解除劳动合同的事实，均未达到用人单位可以即时解除劳动合同之严重程度，故认定公司构成违法解除劳动合同。

本案中，双方劳动合同至2022年4月25日到期，公司曾于4月19日与严洛城沟通续签劳动合同事宜，但因疫情管控未能及时续签，一审法院确认公司已尽诚意磋商义务。然而，在严洛城于6月6日复工后，公司仍未及时与其续签劳动合同，应当依法向其支付二倍工资。根据相关规定，二倍工资基数应按照劳动者实际收入作为计算依据，实际收入中包含福利性收入、加班工资、奖金的，应予以扣除。

据此，一审法院依据在案证据，经核算后判决公司应支付严洛城违法解除劳动关系赔偿金87371.69元、2022年6月6日至9月29日未续签劳动合同二倍工资差额40929.83元，驳回双方其他诉讼请求。公司上诉后，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

车辆停运损失可索赔 车主赌气扩损应担责

编辑同志：

我是一名网约车司机，每天都要在路边给跑运输的电动汽车充电。3月9日，张某驾驶新购买的车辆出行。因其不熟悉车辆性能，在倒车过程中不小心撞上了我的电动汽车，造成车辆及充电线受损。经交警部门认定，张某负事故全部责任。随后，我将车辆送至4S店修理，但张某一直拖延向保险公司签理赔授权。我一气之下，亦未自行垫付修理费，导致车辆在4S店放置了10天后才得以修复。我认为，张某拖延签理赔授权的行为，致使我的车辆无法及时修理和投入运营，收入减少，应赔偿我这10天的停运损失，可张某不认可我的赔偿请求。

请问：如果打官司的话，法院会支持我的赔偿请求吗？

读者：陶余信

陶余信读者：

就本案情形而言，张某应当赔偿你的车辆停运，但该停运损失的赔偿范围有一定的限制。

一方面，张某应当赔偿你的车辆停运损失。

车辆停运损失，是指依法从事货物运输、旅客运输等经营性活动的车辆因交通事故导致车辆损坏，被侵权人因无法从事相应经营活动所产生的损失。《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十五条规定：“因道路交通事故造成下列财产损失，当事人请求侵权人赔偿的，人民法院应予支持：……（三）依法从事货物运输、旅客运输等经营性活动的车辆，因无法从事相应经营活动所产生的合理停运损失；（四）非经营性车辆因无法继续使用，所产生的通常替代性交通工具的合理费用。”据此，你的车辆被撞坏后在修理期间，处于停运状态，你自然可以请求张某赔偿你的停运损失。

另一方面，你对停运损失的扩大负有一定责任，应自行承担一定的停运损失。

《民法典》第一千一百七十三条规定：“被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的，可以减轻侵权人的责任。”本案中，虽然张某因个人原因拒绝配合保险公司办理理赔手续，但你作为被侵权人，亦负有防止损失扩大的义务。也就是说，在张某拒绝配合你办理车辆理赔手续的情况下，你应当及时垫付修理费，尽早提车投入营运以减少自身损失，且垫付费用并不妨碍通过协商、诉讼等方式讨回。因此，对于扩大的车辆停运损失，你和张某均有过错，且过错程度大致相当，你们应当各自承担扩大的车辆停运损失的一半。潘家永律师

公司规定的年休假天数高于法定标准， 职工如何主张未休年休假工资？

常律师：

您好！

公司规章制度明确规定，工作年限满1年不满10年的员工，每年可以享受10天的带薪年休假。由于近两年经营状况不好，我近日收到了公司经济性裁员的通知。可是，已经工作5年的我在2023年非因本人原因未休年休假。

请问：我能否按照公司规定的年休假天数主张未休年休假工资？

答：

《职工带薪年休假条例》第

3条规定：“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”《企业职工带薪年休假实施办法》第10条规定：“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。用人单位安排职工休年休假，但是职工因

本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”据此，您的工作年限为5年，每年应享有5天的年休假。

此外，《企业职工带薪年休假实施办法》第13条规定：“劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照有关约定或者规定执行。”本案中，公司规章制度规定的年休假天数高于法定标准，仅说明您每年可实际申请的年休假天数应按照公司规章制度执行。对于高于法定

标准部分的年假，公司是否需要支付未休年假工资尚无明确的法律依据。因此，您主张高于法定标准部分的未休年休假工资存在不被支持的风险。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com

