

无法证明因业务主管严重失职导致重大损失

# 公司以失职为由解聘业务主管违法

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第39条第3项规定，因劳动者严重失职给用人单位造成重大损害，用人单位可以解除劳动合同。据此，当公司发生50台电脑设备丢失事件时，尽管作为基础设施服务IT部门业务主管的许复（化名）立即组织人员核实调查，及时与上级领导及相关部门沟通，但当案情查明、公司获得赔偿之后仍以他存在严重失职为由将他解聘。许复认为，资产丢失是安全部门职责，其工作职责只是参与资产记录的一个环节，不应为此负责。而公司认为许复在处理电脑设备丢失一事期间存在失职行为，一是未与安全部门沟通事件详情，按照流程对被盗设备进行数据擦除，造成公司保密信息泄露；二是未经上级主管批准授权，擅自与供应商确定赔偿数额，造成公司严重经济损失。法院认为，公司提交的调查报告系其自行制作，难以据此认定丢失电脑上存在保密信息且保密信息已泄露，故公司主张的第一项失职行为证据不足。此外，许复曾就丢失设备赔偿一事寻求上级主管批准授权未得到回复确认，但设备丢失系人为行为所致，且肇事单位已就丢失设备进行赔偿，在此情况下难以认定公司遭受重大经济损失。据此，二审法院于7月19日判决确认公司解聘许复属于违法。

## 公司丢失电脑设备 业务主管履职止损

2012年7月1日，许复进入公司工作，双方签订期限为即日起至2024年6月5日的劳动合同。合同约定2021年4月起其基本工资调整为48390.41元，工作地点在北京。

许复持有的《录用通知书》记载，“您将收到相当于一个月基本工资的13薪。若您在工作未滿一年，该等13薪将按比例支付。如果您在当年12月31日之前离职，则不享有当年的13薪。”公司认可13薪金额为当年度第12个月基本工资。

2021年9月22日，公司以许复2020年6月至2021年5月期间对公司存在未认真履行检查、复核或监督职责，并造成公司严重损失等失职行为为由解除其劳动合同。对此，许复并不认可，称其向公司提交的50台电脑设备丢失报告能够反映整个事件发生发展脉络。

该报告显示：2021年5月26日，公司剥离一部分资产，许复所在部门开始收集过期设备，并准备将它们处理掉，在此期间发现成都办事处资产系统记录中有36台设备下落不明；6月2日，在库资产全面检查开始；6月30日，资产检查结束时，成都32台设备下落不明，还有广州2台、天津1台，外包公司被告知这一事件并被要求协助调查；6月30日至7月18日，外包公司和外包公司工程师刘某调查丢失设备去向；7月19日，刘某汇报了另外18台设备丢失，由于刘某是唯一被授权进入该场所的，因此怀疑系外包公司在无人监督的情况下进行了盗窃活动，通知了公司安全部门以及外包公司；7月20日，外包公司承认丢失设备系由其职工偷走；7月22日，确认资产无

法被收回，并确认资产的赔偿金额；7月29日，外包公司确认承担全部责任并向公司赔偿损失；8月1日，外包公司支付赔偿126853.55元；8月3日，财务确认款项到账。

许复不服公司解聘决定并提出劳动争议仲裁。经审理，仲裁裁决公司支付其违法解除劳动关系赔偿金718960元、2021年度绩效奖金35131.44元、2021年度13薪135185.77元。

## 争议双方分别举证 各自证明己方主张

公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

公司诉称，2021年5月，公司剥离部分资产后，需对整个系统IT设备进行分割，总部要求成都办事处寄回14台电脑设备，对方只寄回7台。许复团队发现数量异常，提醒成都办事处进行设备盘点，盘点过程中发现有设备丢失，但许复团队直至2021年7月才向公司汇报该情况。盘点情况系通过下属龚某汇报给许复，在处理财务赔偿过程中，也是通过龚某对外与供应商联系。外包人员刘某负责成都办事处设备在存储区域的管理。许复团队负责设备安全、设备盘点，应当承担相应的责任。

许复认可前述设备丢失发生的背景，但他一直在北京，盘点工作通过下属龚某等人落实。在此期间，他一直及时与公司主管以及相关部门汇报沟通，因离职后公司停掉了他的所有权限，他无法提供相关沟通邮件。他认为，资产丢失是安全部门职责，他的工作职责只是参与资产记录的一个环节。

庭审中，公司提交4份证据。一是安全部门调查报告及翻译件，证明被盗设备在丢失期间存在数据活动，许复未按照公司操

作流程抹除丢失设备数据，对公司的数据和信息安全造成严重损失。许复对该证据真实性不认可，称其无法说明存在数据攻击和数据泄露。

二是许复与上级领导的电子邮件往来记录，证明2021年7月28日许复向上级领导申请授权，领导未作回复。公司表示，本案所涉赔款需经总监级别授权确认赔付金额、方式方可执行后续赔付操作，许复知晓该等流程并向上级主管提出了授权要求，但在未得到授权的情况下，即通过下属龚某与供应商确认了外包公司的赔偿金额，并完成了赔付流程，显然属于严重违纪中的失职行为。许复认可该证据，称赔偿申请由龚某在公司内部系统发起，从确认赔偿金额到汇款，最后到财务确认，经过层层审批。

三是公司《2021年度激励计划条款和条件》，规定不符合退休条件的参与者如果雇佣关系因任何原因终止，且在职的最后一天为计划年度的12月31日之前，则没有资格获得年度绩效奖金。以此证明许复不符合2021年度绩效奖金发放条件。许复称没见过该证据，其具有获得年终奖金的权利不能因公司违法解除而被剥夺。

许复也提交公司《2021年度激励计划要点手册》《年度奖励计划》等证据，证明其符合2021年度绩效奖金发放条件。

## 无法证明失职行为 违法解聘应予赔偿

一审法院认为，因用人单位作出开除、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劳动争议的，用人单位负举证责任。公司主张许复在处理成都办事处丢失50台设备一事期间存在失职行为，一是未与安全部门沟通事

件详情，按照流程对遭窃设备进行数据擦除，造成公司保密信息泄露；二是未经上级主管批准授权，擅自与供应商确定赔偿数额，造成公司严重经济损失。

关于第一项行为，公司提交的安全部门调查报告系其公司自行制作，现难以据此认定丢失设备上存在保密信息且保密信息已泄露，故公司主张的第一项失职行为证据不足。关于第二项行为，虽然电子邮件记录显示许复曾就丢失设备赔偿一事寻求上级主管批准授权，未见邮件回复确认，但从现有证据看，设备丢失系人为行为所致，且刘某所属单位已就丢失设备进行赔偿，在此情况下，现难以认定许复造成公司重大经济损失。

综上，公司与许复解除劳动合同，事实依据不足，应属违法解除。公司要求不支付许复违法解除劳动合同赔偿金，不予支持。双方确认许复工作地点在北京，劳动合同履行地北京市标准应优先适用。经核算，公司应向许复支付的赔偿金额为718960元。

从《年度奖励计划》及许复以往工资发放记录可见，许复在职期间可依据《年度奖励计划》考核获取年度绩效奖金。而公司提供《2021年度激励计划条款和条件》规定，不论由于任何原因终止雇佣关系，未能工作至12月31日者没有资格获得当年度绩效奖金，但许复对其真实性不予认可，不能适用于许复。况且，许复2021年度在职时间未能满一年，系公司违法解除行为所致，故公司主张许复不应享有2021年度绩效奖金，不能成立。

依据查明的事实，一审法院判决公司支付许复违法解除劳动合同赔偿金718960元、2021年度绩效奖金107152.32元、2021年度13薪35131.44元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

## 私家车出租发生事故 保险公司可以拒赔吗？

编辑同志：

许先生名下有一辆奔驰牌轿车，在某保险公司投保了交通事故责任强制保险、机动车损失险及商业第三者责任保险等险种，保险合同中约定车辆使用性质为家庭自用车，若改变使用性质，应及时通知保险公司。由于许先生升职后有专车接送，于是就自有的奔驰轿车放在某汽车租赁公司对外出租，但未通知保险公司。租客张某通过汽车租赁公司租赁了上述车辆，在驾驶过程中因碰撞路灯发生交通事故，张某负事故全责，此事故造成损失10多万元。许先生要求保险公司予以理赔却被拒绝，理由是许先生出租车辆的行为构成变更车辆家用为营运，导致保险标的危险程度显著增加。

请问：保险公司的理由能够成立吗？

读者：卢兆辉（化名）

卢兆辉读者：

保险公司拒绝理赔是有法律根据的。

《保险法》第五十二条规定：“在合同有效期内，保险标的的危险程度显著增加的，被保险人应当按照合同约定及时通知保险人，保险人可以按照合同约定增加保险费或者解除合同。……”“被保险人未履行前款规定的通知义务的，因保险标的的危险程度显著增加而发生的保险事故，保险人不承担赔偿保险金的责任。”

对于如何认定“保险标的的危险程度显著增加”，根据《最高人民法院关于适用〈保险法〉若干问题的解释（四）》第四条的规定，应当综合考虑以下因素：（一）保险标的用途的改变；（二）保险标的的使用范围的改变；（三）保险标的的所处环境的变化；（四）保险标的因改装等原因引起的变化；（五）保险标的使用人或者管理人的改变；（六）危险程度增加持续的时间；（七）其他可能导致危险程度显著增加的因素。

本案中，保险车辆用于出租构成了保险标的危险程度显著增加，理由包括：一是你将保险车辆用于出租收取租金，使得车辆由家庭自用性质变为经营用途。二是车辆出租后，车辆实际使用人或管理人从特定的你变为不特定的主体，你作为车主对保险车辆的控制力明显减弱。三是车辆使用范围也相应改变和扩大，承租车辆不排除载客、载货多种可能。四是车辆运行里程增多，使用频率增加，发生交通事故的概率也自然更大。

由于你将车辆用于出租时未及时向保险公司履行通知义务，而且车辆是在租客驾驶过程中受损的，因此，保险公司不承担赔偿保险金的责任。潘家永 律师

廖春梅 法官

## 试用期职工患病，公司能否将其解聘或停发工资？

读者姜萍萍（化名）近日向本报反映说，她与公司签订的劳动合同约定试用期为3个月。可是，她上班仅仅11天便因病就医，医院要求她住院治疗一个月。当她提出请假时，公司提出将她解聘或者停发住院治疗期间的工资。

她想知道：在这种情况下，公司的做法是否正确？

### 法律分析

公司的做法显然是错误的。

一方面，对医疗期内的试用期职工不得解聘。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条规定：“医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。”原劳动部办公厅《合同制工人在试用期内患病医疗问题给宁波市劳动局的复函》中指出：“合同制工人在试用期内患病或非因工负伤，可以享受医疗待遇，医疗期限为三个月。”据此，在姜萍萍住院治

疗只有一个月的情况下，公司不能因为其在试用期而否定医疗期，继而解除其劳动合同。

此外，《劳动合同法》第三十九条第（一）项只是规定用人单位对“在试用期间被证明不符合录用条件的”劳动者可以解除劳动合同，而姜萍萍只是患病并非“不符合录用条件”，公司无权与其解除劳动关系。

另一方面，对医疗期内的试用期职工不得停发工资。

《关于贯彻执行〈劳动法〉若

干问题的意见》第59条规定：“职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。”由此来看，公司不仅不能停发姜萍萍住院治疗期间的工资，而且支付的病假工资或疾病救济费标准不能低于当地最低工资标准的80%。