

# 酒后在小区挪车、停车算不算酒驾?

□ 孙巧

俗话说,“开车不喝酒,喝酒不开车”,有人却抱有侥幸心理,认为酒后在小区内停车、挪车没事,下面的案例告诉你,你认为的不一定是你认为的。

酒精测试。经鉴定被告人李某血液检材中检出乙醇成分,乙醇含量为145.46mg/100ml,王某血液中乙醇含量为136.60mg/100ml,属于醉酒驾驶机动车,涉嫌危险驾驶罪。

2022年4月2日,烟台市牟平区检察院以王某、李某犯危险驾驶罪,向牟平法院提起公诉。二人对公诉机关指控的事实、罪名及提交的证据均无异议。

## 【法院审理】

法院审理认为,涉案小区为开放式小区,任何车辆都可以从小区的南、北门进出小区,车辆进出门禁系统自动识别,车辆进出自由,在该管理模式下的小区道路、停车场与公共道路、停车场无异,属于允许社会车辆通行的地方,具有公共性,属于法律上“道路”的范畴。

被告人王某、李某在道路上醉酒驾驶机动车,其行为已构成危险驾驶罪。根据被告人犯罪的事实、犯罪的性质、情节、行为对社会的危害程度及认罪、悔罪表现,依照相关法律法规,以被告人王某犯危险驾驶罪,判处拘役三个月,并处罚金人民币三千元;以被告人李某犯危险驾驶罪,判处拘役二个月,缓刑三个月,并处罚金人民币二千元。



## 法官说法 >>>

《中华人民共和国道路交通安全法》对“道路”的内涵进行了明确的规定。“道路”,是指公路、城市道路和虽在单位管辖范围但允许社会机动车通行的地方,包括广场、公共停车场等用于公众通行的场所。因此,向社会开放通行的小区、公共停车场、地下车库等均属于道路。

此外,酒驾可分为饮酒驾驶和醉酒

驾驶。饮酒驾驶是指车辆驾驶员血液中酒精含量 $\geq 20\text{mg}/100\text{ml}$ ,醉酒驾驶是指车辆驾驶员血液中酒精含量 $\geq 80\text{mg}/100\text{ml}$ 。依据《中华人民共和国刑法》的相关规定,在道路上醉酒驾驶机动车的构成危险驾驶罪。因此,酒后在小区内停车、挪车甚至倒车、掉头也有可能违法!

法官特别提醒,酒驾已入刑,一旦触犯“酒驾”这条红线,要付出沉重的法律成本。广大司机朋友,侥幸心理不可有,守法与安全同行,珍爱生命,拒绝酒驾。

## 微信辞职具有法律效力

□ 宫祥兰

### 【案情介绍】

张某在某科技公司工作,合同期内,张某因病休假两个月,后使用微信向老板发了辞职信息。当日,公司向张某转账支付了其休假两个月的工资。张某认为他没有向公司提出“书面辞职”,公司属于违法解除劳动合同,因此提出劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。公司认为辞职是张某自己通过微信提出的,公司无需支付经济赔偿金。那么张某用微信辞职具有法律效力吗?

### 【律师解答】

《劳动法》第三十七条规定:“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。”《劳动法》第三十一条规定:“劳动者解除劳动合同,应当提前三十日以书面形式通知用人单位。”

另据《民法典》第一百三十五条规定:“民事法律行为可以采用书面形式、口头形式或者其他形式;法律、行政法规规定或者当事人约定采用特定形式的,应当采用特定形式。”第四百

六十九条规定:“当事人订立合同,可以采用书面形式、口头形式或者其他形式。书面形式是合同书、信件、电报、电传、传真等可以有形地表现所载内容的形式。以电子数据交换、电子邮件等方式能够有形地表现所载内容,并可以随时调取查用的数据电文,视为书面形式。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第一百一十六条规定:“电子数据是指通过电子邮件、电子数据交换、网上聊天记录、博客、微博客、手机短信、电子签名、域名等形成或者存储在电子介质中的信息。”

根据上述法律的规定,劳动者解除劳动合同,应当提前30日以书面形式通知用人单位。所谓“书面形式”,并不仅仅是以纸张作为载体的形式。书面形式是指合同书、信件和数据电文(包括电报、电传、传真、电子数据交换和电子邮件)等可以有形地表现所载内容的形式。同时,电子数据是指通过电子邮件、电子数据交换、网上聊天记录、博客、微博客、手机短信、电子签名、域名等形成或者存储在电子介质中的信息。

本案中,张某通过微信的形式向公司提出辞职,属于法律规定的书面形式,具有法律效力,公司无需支付经济赔偿金。

## 打探他人薪资 可以解除劳动合同关系

□ 李道伟

### 【案情】

吴某系某公司技术部门主管,其所在部门员工薪酬构成为基本工资加绩效工资。吴某与公司签订的《员工薪酬保密协议书》及公司制定的《员工手册》中均对薪酬保密制度做了相应约定或规定。2021年2月,吴某因不慎泄露自己的薪资待遇情况,公司给予其严重警告、通报批评并扣除了2020年部分年终奖,吴某认可该处理决定,且公司全体员工再次学习员工手册内容。2021年7月,吴某去打探部门下属员工绩效工资,发现绩效工资比例过低找到其上司沟通,下属员工亦证明吴某存在打听其绩效工资的情形,公司在征求工会意见后依据员工手册规定解除了双方的劳动关系。吴某认为公司系违法解除,现诉至法院主张违法解除劳动合同赔偿金。

### 【评析】

密薪制作为目前各大企业通用的做法,其目的在于暗示员工对将来工资的期待性与其他人的差异性,在一定程度上起到激励劳动者的工作积极性及对劳动者尊严的保护。在劳资双方均将密薪制作为约束双方行为规范,且该规定不违反法律、法规强制性规定的情况下,应当认定有效。劳动者若违反了密薪制的约定,用人单位可以员工手册规定依法解

除双方的劳动关系。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第五十条规定,用人单位根据劳动合同法第四条规定,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,可以作为确定双方权利义务的依据。绩效奖金在一定程度上起到激励劳动者的工作积极性,并非作为员工主管就可知晓或推断得出,系公司的重要商业秘密,且从薪酬保密协议及员工手册中可知晓该信息的重要性,某公司亦举证证明了绩效奖金系根据部门员工基本薪资、绩效评级、职级等综合因素予以考量。吴某已于2021年2月因泄露个人薪资待遇情况遭到公司严厉警告、通报批评、扣除部分年终奖的惩处,更应知晓严格保守薪资秘密以及打听他人薪资问题的严重性。现吴某再次打探他人薪资,触碰公司管理红线,公司在征求工会意见后依据员工手册规定解除了双方的劳动关系系合法解除,无需支付赔偿金。

用人单位一般都有自己经过民主程序制定的规章制度,规章制度中规定的权利义务应由劳动者和用人单位共同遵守履行。劳动者切记不能触碰企业管理的红线,即使是工作多年的老员工,在违反企业的规章制度后,亦有可能被“扫地出门”,并且得不到任何补偿或赔偿。

(来源:江苏法治报)