

女高管虚报婚姻状况被辞退,合法!

□本报记者 赵新政

一般来说,员工结婚与否、是否离异与其自身工作能力、业务水平没什么关系,并不会影响其劳动合同的正常签订与履行。但是,如果该员工更进一步成长为企业高级管理人员,在明知《员工手册》内容前提下,仍出现虚报婚姻状况,就可能影响到劳动关系存续了。因为《公司法》对此有专门的要求,所以,萧涵(化名)与公司之间的争议就是因此而产生。

“我当年入职时应聘的是普通的销售员岗位,工作数年后当上了销售经理,算是企业高层管理人员了。”萧涵说,在这段时间她的婚姻发生了变化。与丈夫离异后,在公司再次填报员工基本情况时,她觉得“离异”二字不好听,就随意在表格中填写一个人的名字,表明她没有离婚而且有丈夫。

公司以此为由,认定萧涵虚报婚姻状况及配偶信息的行为构成严重违纪,要求解除她的劳动关系。萧涵不服公司决定,先后提起了仲裁与诉讼。近日,二审法院终审判决支持公司的决定。

入职七年成为高管 随意填写构成虚报

“我是2010年1月结婚的,此前在多家单位工作过。我学的是会计专业,干过销售业务,对企业管理也懂得不少。”萧涵说,她于2011年1月25日入职现在这家公司,在笔试、面试、复试等考核中成绩突出,当天就签订了一份3年期劳动合同。

合同约定萧涵的工作岗位是销售部业务员,工资是基本工资加业务提成。在职期间,由于业绩优良、为人处事广受好评,在劳动合同到期后双方又于2017年1月21日签订了无固定期限劳动合同。此时,萧涵的职务终于在7年后从业务员变成了公司销售经理,职称变成了销售工程师。

第二年,即2018年3月20日,已处于离异状态的萧涵在公司再次进行员工基本资料登记时,她将表格中的配偶栏填写为宋某某。对此,她的解释是:她没有欺骗公司的故意,而是内心有苦衷。

“我婚后3年生子,4年后的2017年6月27日离婚。”萧涵说,她7年前入职时已如实填写了个

人基本资料,现在又让填写。她觉得自己离婚不久,加之自己好强,不想让同事知晓她已离婚。同时也担心这件事传到孩子耳朵里、影响孩子身心健康,所以,她在表格中的配偶栏里随意填写了一个人的名字,以打消自己的顾虑。

“我觉得自己的做法对公司没有什么不利影响和伤害,谁料,公司竟那么认真,处处计较这件事。”萧涵说,2019年8月31日,她收到公司下达的劳动合同解除通知,理由是她虚报个人婚姻状况及配偶信息。

员工否认存在欺骗 公司不改解雇决定

公司的解雇决定出乎萧涵的预料之外。她认为自己的所作所为了不起是一个小过错,完全不值得大惊小怪,但公司的反应过于激烈,不仅处处拿严重违纪说事,还要解除她的劳动关系,实在有点过分!

多次沟通协商无果,萧涵只得向劳动争议仲裁机构递交申请,请求裁决公司构成违法解除劳动合同,同时,要求公司按其实际收入标准支付违法解除劳动合同赔偿金33万余元。因仲裁机构不予受理,萧涵又向法院提起诉讼。

在法院庭审时,萧涵诉称:其作为公司的一名老员工,公司对她的个人基本情况是熟知的,她也在入职时如实进行过填报。此次填写员工基本资料表,其在婚姻状况及配偶信息栏填写了宋某某,虽然这并不符合实际情况,但她这种行为并不是《劳动合同法》意义上的欺诈、虚报资料或者信息,而且她的这一行为既没有对公司造成不利影响和伤害,也未因此得到特殊关照和利益。

萧涵说,从《劳动合同法》的立法精神和目的来看,对欺诈、虚报个人资料或信息的认定,应当是指员工入职时在学历、工作经历等与知识能力相关的因素上欺骗用人单位,从而使用人单位形成错误认识而录用。在这种情况下,即使她入职后填写了不实资料或者信息,只要这些资料不是与劳动合同直接相关的基本情况,在其未对用人单位造成任何不利影响和伤害,其本人也未因此从用人单位得到任何

特殊的关照和利益时,就不属于《劳动合同法》意义上的欺诈、虚报资料或者信息。因此,公司认定她虚报婚姻状况构成欺诈是错误的。

公司的态度也很坚决,坚持萧涵的行为构成严重违纪,且违反《公司法》相关规定,依据《劳动合同法》第39条规定应当解除其劳动关系。

为此,公司提交证据证明萧涵于2017年9月26日签收过《员工手册》,该手册中载明员工严重违反公司规章制度的,公司可以随时解除劳动合同,且无需支付任何经济补偿金。所谓的严重违反公司规章制度包括:员工虚报个人资料或者信息的;未经披露并获得批准,有近亲受雇于相关客户、供应商、承包商、厂商或顾问公司,而做出合作之商业决定。

高管隐瞒配偶信息 可以解除劳动关系

法院经审理查明,公司再次要求员工填写基本情况表格时,萧涵确实处于离异状态,但其填写的表格中在配偶栏内填写了宋某某的名字。由于公司《员工手册》的制订经过民主程序制定并已向萧涵告知,故对其具有约束力。而其在填写资料表有意填写不实的婚姻状况及配偶信息,确属不当且构成违纪亦符合《劳动合同法》第39条规定的解除劳动合同的情形,故判决支持公司的解除劳动合同决定,驳回萧涵的全部诉讼请求。

萧涵不服法院判决提起上诉,其理由是:她在入职时如实填写了个人基本资料,充分履行了与劳动合同直接相关的说明义务,公司是依据入职时如实填写的基本资料来判断她的学历、能力、经验等从而录用。自入职以来,她一直勤奋工作,且为公司发展做出了较大贡献,从其一直没离开公司,公司一直在提升其薪酬并签订无固定期限劳动合同,可以印证公司对她的能力和人品是充分认可的。而一审判决根本没有考虑《员工手册》内容既要合法还要合理,更要考虑企业的用工自主权不是随意妄为,对法律的适用是有边界的。

此外,《员工手册》规定“虚报个人资料或者信息,包括但不限于:入职时向公司提供的

个人学历、工作经历、身体健康状况、职称、是否有朋友或亲属在公司任职等信息与真实情况不符”。从该规定看,公司并没有规定“员工配偶信息于实不符”属于虚报个人资料或者信息。况且,虚报个人资料或者信息的本意仅仅是指入职时欺骗公司,导致公司形成错误认识而录用。萧涵认为,她入职时如实填写了基本资料和信息,公司是基于真实的资料和信息而录用。

公司答辩称,萧涵隐瞒配偶信息是有目的的,公司解雇她是合法的。其理由是:

萧涵早在2010年入职时就隐瞒了已结婚的事实,在员工登记表中只写了父母及弟弟的情况。期间,其配偶成立了一家公司并作为股东,而该公司之后归属于萧涵并作为经销商进行管理。在日常工作中,公司发现萧涵存在自我交易行为。为此,公司提交了相关证据,并证明萧涵隐瞒配偶信息的行为严重违法《公司法》相关规定,属于严重利益冲突行为。其在填写新的员工基本材料表时又填报虚假信息,具有明显恶意。

二审法院认为,《公司法》第148条规定,董事、高级管理人员不得违反公司章程的规定或者未经股东会、股东大会同意,与本公司订立合同或者进行交易。从本案看,萧涵属于公司高级管理人员,其利用职务之便与公司从事自我交易的行为明显违背法律规定。同时,依据相关法律规定,作为公司的董事、监事及高级管理人员,其有向本单位披露与自己关系密切的家庭成员的义务,配偶当然不能例外。而萧涵错填配偶姓名的做法,显然与法律强制性规定相违背。

《劳动合同法》第39条规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。用人单位可以根据其工作性质及特点,制定相应的规章制度,并对严重违反单位规章制度的情形作出具体规定。本案中,由于公司《员工手册》内容未违反法律、行政法规的强制性规定合法有效,在萧涵已收阅该手册的情况下仍然发生虚报婚姻状况的事情显然构成严重违纪,公司有权解除其劳动合同。据此,二审法院判决驳回萧涵的上诉请求,维持一审法院判决。

在微信群中辱骂同事 需承担三种法律责任

编辑同志:

因为积怨很深,李某时不时在单位同事微信群中对我进行侮辱,或者捏造事实诽谤,经我一再警告和单位领导的多次制止,其照样我行我素。

请问:通过微信骂人需要承担哪些法律责任?

读者:沈玲玲

沈玲玲读者:

在微信中骂人,视情况不同需要承担三种法律责任。

一是行政责任,即受到治安处罚。

《治安管理处罚法》第四十二条规定:“有下列行为之一的,处五日以下拘留或者五百元以下罚款;情节较重的,处五日以上十日以下拘留,可以并处五百元以下罚款:(一)写恐吓信或者以其他方法威胁他人人身安全的;(二)公然侮辱他人或者捏造事实诽谤他人的;(三)捏造事实诬告陷害他人,企图使他人受到刑事追究或者受到治安管理处罚的;……”

二是民事责任,即承担停止侵害、消除影响、赔偿损失、赔礼道歉等责任。

《侵权责任法》第三十六条规定:“网络用户、网络服务提供者利用网络侵害他人民事权益的,应当承担侵权责任。网络用户利用网络服务实施侵权行为的,被侵权人有权通知网络服务提供者采取删除、屏蔽、断开链接等必要措施。网络服务提供者接到通知后未及时采取必要措施的,对损害的扩大部分与该网络用户承担连带责任。网络服务提供者知道网络用户利用其网络服务侵害他人民事权益,未采取必要措施的,与该网络用户承担连带责任。”

三是刑事责任,即以寻衅滋事罪处以刑罚。

《刑法》第二百九十三条规定:“有下列寻衅滋事行为之一,破坏社会秩序的,处五年以下有期徒刑、拘役或者管制:(一)随意殴打他人,情节恶劣的;(二)追逐、拦截、辱骂、恐吓他人,情节恶劣的;……”

《最高人民法院、最高人民检察院关于办理利用信息网络实施诽谤等刑事案件适用法律若干问题的解释》第五条也指出:“利用信息网络辱骂、恐吓他人,情节恶劣,破坏社会秩序的,依照刑法第二百九十三条第一款第(二)项的规定,以寻衅滋事罪定罪处罚。编造虚假信息,或者明知是编造的虚假信息,在信息网络上散布,或者组织、指使人员在信息网络上散布,起哄闹事,造成公共秩序严重混乱的,依照刑法第二百九十三条第一款第(四)项的规定,以寻衅滋事罪定罪处罚。”

颜梅生 法官

【常律师信箱】

单位长期欠薪不发能要补偿吗?

常律师:

您好!我在北京工作,上一家工作单位无故拖欠我五个月工资已经两年了一直不发,请问这种情况,我除了要应得的工资,能要补偿吗?

谢谢您的答复。

答:

根据《北京市工资支付规定》第三十五条的规定,用人单位违反本规定有下列侵害劳动者合法权益情形之一的,由劳动保障部门责令用人单位全额支付劳

动者应得工资;逾期不支付的,责令用人单位按照应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金:(一)克扣或者无故拖欠劳动者工资的;(二)拒不支付劳动者加班工资的;(三)低于本市规定的非全日制从业人员小时最低工资标准和法定休假日小时最低工资标准支付工资的。

据此,您可以向劳动保障部门申请由其责令单位支付工资,单位逾期不支付的,劳动保障部门可责令用人单位按照应付金额50%以上100%以下的标准向您加

付赔偿金。

法条链接:

《北京市工资支付规定》

第三十五条 用人单位违反本规定有下列侵害劳动者合法权益情形之一的,由劳动保障部门责令用人单位全额支付劳动者应得工资;逾期不支付的,责令用人单位按照应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金:

- (一) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的;
- (二) 拒不支付劳动者加班

工资的;

(三) 低于本市规定的非全日制从业人员小时最低工资标准和法定休假日小时最低工资标准支付工资的。

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

