公司出于保密需要两次通知不能带手机进车间

员工违反通知要求该不该开除?

□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规章制度的，可以解除劳动合同。而谭晓禾（化名）被公司开除的理由，是他违反公司严禁携带手机上班的通知要求，擅自携带手机进入了工作车间。

谭晓禾认为，公司的一纸通知算不上规章制度，更不能依据通知上的一些要求解除一个正式员工的劳动合同。不然的话，公司就不用遵循民主程序制订规章制度了，想干什么事随便发个通知告示就行了，而这是违法的！

公司认为，企业因管理需要，除应当制订规章制度外，还可以根据实际情况就某一件事发个通知要求员工遵照执行，这是经营管理自主权的体现。如果员工不按通知要求去做，公司有权解除其劳动合同。

双方争执不下，官司从仲裁打到法院，直到近日二审终审定案，判决确认公司开除谭晓禾的决定合法且无需向其支付经济补偿。

两次通知禁带手机 公司开除违规员工

从入职到被开除，谭晓禾整整在公司工作了12年。因工作表现好，公司还在2016年与他签订了无固定期限劳动合同。他之所以出事，完全是疏忽大意造成的。

其实，早在2018年6月22日，公司就发出通知，以与客户签订保密协议，为防止产品技术外泄、避免影响工作及强化车间管理为由，自即日起禁止员工携带手机进入车间。如携带手机到公司的，上班前必须交给各班组长，统一保存在车间储物柜中，待下班后领回。如果违反该规定，一律予以开除。

此后，公司又在2018年9月6日发出内容与上述通知完全一样的通知。当天，谭晓禾在通知上签名，确认其知悉相关内容。

可是，公司在2018年11月21日进行例行检查时，发现谭晓禾携带手机进入车间。工作人员问他为什么这样做？为何要明知故犯？谭晓禾说出了自己的理由。

公司认为谭晓禾是在狡辩，甚至构成了喧哗、谩骂和怠工。鉴于其不认错且毫无悔改之心，依据《劳动合同法》第39条、《员工手册》第23项“罢工、怠工或鼓励他人怠工予以开除”之规定，对谭晓禾作出开除处理。

谭晓禾不服公司决定向劳动争议仲裁机构申请仲裁。经审理，仲裁机构裁决公司构成违法解除劳动合同，应向谭晓禾支付赔偿金10万余元。

通知能否替代制度 争议双方各说各理

公司不服裁决结果，在法定期间内向法院提起诉讼。

在法院庭审过程中，谭晓禾提出了自己的主张。他认为，公司规章制度的制定要符合法律要求，不仅内容合法，还要程序合法。而公司以通知的方式禁止员工携带手机进入车间，侵害了员工在车间持有手机通讯设备之权利，并且处罚程度达到了可以解除劳动合同的严重程度。由于该规定直接涉及员工切身利益，应当依据《劳动合同法》第4条规定，需经过职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商等民主程序。

谭晓禾说，本案中，公司发出“禁止员工携带手机进入车间”通知时，虽然召开员工大会进行“告知”，也进行过公示并让员工代表签名，但其本质上仍然是单方面的告知，不足以体现该制度的制定进行过充分的民主协商过程。而根据《劳动合同法》精神，对于开除等涉及员工重大利益的制度，其制定是必须经过民主协商程序的，并且要与员工进行充分的协商。由于公司规定“禁止员工携带手机进入车间”否则“予以开除”是以“通知”形式发出的，所以，其因自身存在程序瑕疵而不能直接予以适用。

谭晓禾还说，在公司规章制度制定存在程序瑕疵之情形下，对于违反劳动纪律严重性的判断，应当比照公司合法制定的规章制度的类似条款，评价其行为是否符合同一处罚标准。经查，公司提交的《员工手册》中并没有类似“携带手机进入车间”等情况就可以解除劳动合同的规定，由此，也得不出其存在《劳动合同法》第39条规定的“严重违反用人单位的规章制度”情形。此外，公司根据《员工手册》第23项规定对其作开除处理，也不是恰当的。根据公司提供的证据，即使其在受到处罚时情绪激动，那也属于表达个人意见行为，不应适用“罢工、怠工或鼓励他人怠工”进行处罚。

公司认为，其应客户的要求及保密的需要，规定员工不得携带手机进车间系经营管理的需要，系行使正常的经营管理自主权。“禁止携带手机进入车间”，违者予以解除劳动关系并不违反法律、政策的禁止性规定，也不存在明显不合理的情形。谭晓禾已在相关的通知下签名予以确认，应明知带手机进车间可能带来被辞退的后果，但仍然故意违反通知的要求带手机进车间，且未能提供证据证明当时具有须带手机进车间的特殊情况，公司根据“严重违反用人单位的规章制度”的规定，对其作出辞退处理并无不当。此外，公司是以通知的形式还是以规章制度的来进行管理，二者之间没有本质的区别，公司有权作出自主选择。

法院审理认为，即使公司“禁止员工携带手机进入车间”有其合理的理由，但动辄以“予以开除”进行处罚，对员工是极为不公平的。当前，随身携带手机已成为社会上普遍生活习惯，其行为意义主要系保障个人即时通讯，“携带”本身并不具有故意因素，按照一般的社会观念，即便违反劳动纪律，但属于初犯者也没有造成实际损失的，不能直接得出“严重”的结论。由于公司未提供证据证明谭晓禾的行为造成了实际损失，因此，其解除劳动合同的情形不符合《劳动合同法》所规定的“严重违反劳动纪律”情形，其单方解除合同属于处罚不当，构成违法解除劳动合同情形，依法应当支付赔偿。

公司制定临时措施 员工应当遵照执行

公司不服一审判决，向二审法院提起上诉。

二审法院认为，公司禁止员工携带手机进入车间的规定，涉及员工的通信自由权和公司的经营管理权之间的冲突。就本案而言，公司主张为防止产品资料外漏，与客户签订了保密协议，所以制定了禁止员工携带手机进入车间通知。公司提交的保密协议可证明其与客户之间的业务具有保密性，公司违反保密协议需承担相应的法律责任，也可能因此丧失客户订单。而公司的经营状况不仅影响到公司的经营，也直接影响到全体员工的利益。谭晓禾所在车间生产的产品涉及客户要求保密的信息，员工如携带手机进入车间，存在泄露客户产品信息的风险。因而，公司禁止员工携带手机进入车间，但未限制员工在其他场所使用手机。依此来看，公司对员工使用手机的时间和场所的限制是合理的，符合权利冲突时对权利进行均衡调整的原则。

再者，公司与员工之间属于管理与被管理的关系，员工在工作期间，应遵守公司的规章制度和工作安排，公司在制定涉及员工切身利益的重大事项时，应通过民主程序决定。公司应急制定临时的经营管理措施与职工参与企业民主管理之间也存在程序和效率上的冲突。从效率的角度看，用人单位为了争取客户订单、按保密要求及时完成订单，时效要求高，因此，对于涉及公司的生存和全体员工的利益的经营行为，应允许公司为此制定临时性的经营管理措施。本案中，公司基于客户的保密要求，分两次下发通知，告知所有员工禁止携带手机进入车间，违规则予以开除。这些通知的内容未违反法律、行政法规及政策规定，不存在明显不合理的情形，且公司已经履行了告知的义务。谭晓禾知晓通知的内容又明知故犯，公司有权按通知要求解除其劳动合同。

综上，二审法院认定公司主张谭晓禾存在“罢工、怠工或者鼓励他人怠工”行为作为辞退的理由，依据不足，但其以谭晓禾在公司两次发出严禁携带手机进入车间否则予以开除的通知后，仍违反规定而对其予以辞退的理由成立，故判决公司的解除决定合法。

丈夫以共有房屋设抵押 未经妻子同意担保无效

编辑同志：

我丈夫的朋友向肖某借款时，肖某要求我丈夫用我们夫妻共同共有的一套房屋提供抵押担保。我丈夫出于哥们义气当即在借条上签名同意，并前往相关机构办理了抵押登记，而我对此一无所知。

我近日获悉这一情况后，明确表示反对。可是，肖某以其持有我丈夫签名的字据及抵押登记手续为由，不予理睬。

请问：该抵押担保协议究竟是否有效？

读者：毛丽丽

毛丽丽读者：

该抵押不具有法律约束力。

一方面，你丈夫与肖某设定的抵押担保，侵犯了你对夫妻共同财产的平等处理权。

《婚姻法》第十七条规定：“夫妻对共同所有的财产，有平等的处理权。”

《最高人民法院关于适用〈婚姻法〉若干问题的解释（一）》第十七条进一步表明：“婚姻法第十七条关于‘夫或妻对夫妻共同所有的财产，有平等的处理权’的规定，应当理解为：(一) 夫或妻在处理夫妻共同财产上的权利是平等的。因日常生活需要而处理夫妻共同财产的，任何一方均有权决定。(二) 夫或妻非因日常生活需要对夫妻共同财产做重要处理决定，夫妻双方应当平等协商，取得一致意见。他人有理由相信其为夫妻双方共同意思表示的，另一方不得以不同意或不知道为由对抗善意第三人。”

《最高人民法院关于适用〈婚姻法〉若干问题的解释（三）》第十一条也指出：“夫妻一方擅自处分共同共有的房屋造成另一方损失，离婚时另一方请求赔偿损失的，人民法院应予支持。”

上述规定表明，夫妻双方在处理夫妻共同财产时应当彼此尊重，相互协商，在意思表示相一致的情况下共同决定夫妻共同财产的处置。正因为你丈夫与肖某设定的抵押担保物为你们夫妻共同共有的房屋，且并非是因为夫妻“日常生活需要”，当时没有征得你同意，你事后也没有追认甚至明确反对，所以你丈夫与肖某的做法是对你权利的侵犯。

另一方面，你丈夫与肖某设定的抵押担保，相对于你而言违反了要式要件。

《担保法》第十三条规定：“保证人与债权人应当以书面形式订立保证合同。”而你既没有参与协商，更没有在抵押合同中签名。

再一方面，你丈夫与肖某设定的抵押担保，对你从一开始时起就没有法律约束力。因为《合同法》第五十二条第（五）项规定“违反法律、行政法规的强制性规定”的合同无效。

廖春梅 法官

【常律师信箱】

员工提前30天书面通知单位辞职，无需领导批准

常律师：

您好！

请问，我提前30天通知单位解除劳动合同，还需要领导批准才算真正辞职吗？

期待您的答复。

答：

根据《劳动合同法》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。

同时，《劳动合同法实施条例》第十八条第（二）款规定，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：（二）劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的。

《劳动合同法》与《劳动合同法实施条例》并未对劳动者提前三十天书面通知用人单位解除劳动合同附加其他条件。据此，您提前三十天通知单位解除劳动合同的，不需要领导批准。同时，建议您做好工作交接，避免因未顺利交接给公司造成相关损失。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办
常律师信箱
免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com