信用惩戒会如何影响失信人的工作生活？

以2014年初中央文明办、最高人民法院等8部门联合签署《“构建诚信 惩戒失信”合作备忘录》为开端，多部门联合惩戒失信被执行人行动日益深入并取得良好效果。近日，邱先生就遇到这样一件事：明明是对方不按照合同约定行事，法院却判决对方无需承担违约责任。他追究其中的原因，原来是因为他本人被法院列入失信被执行人了，对方可以不履行双方签订的合同。

邱先生的遭遇正是信用惩戒机制产生的结果，该机制的作用就是运用经济和道德谴责手段，惩罚市场经济活动中的失信者，进而将有严重经济失信行为的企业和个人从市场的主流中剔除出去。以下3个案例，具体反映了信用惩戒会对失信人的工作生活有什么影响。

【案例1】

企业高管失信
单位有权将其解聘

2020年1月5日，作为高级管理人员的李先生突然收到公司的解聘通知，理由是他在入职之前，已经因为规避执行生效判决书所确定的给付金钱义务被法院列入信用惩戒人员名单，即失信被执行人名单。可是，他在入职时未向公司如实告知此事，此后也没有积极履行法院判决指明的义务，未摘掉失信人这顶“帽子”。

李先生认为，法院公布其为信用惩戒人员与履行劳动合同是两码事，公司以此解除劳动合同当属违法，必须向其支付违法解除劳动关系赔偿金。

【点评】

公司无需支付赔偿金。

用人单位必须向劳动者支付经济赔偿金的前提，是其解聘行为违法。而公司解除李先生的劳动合同不属此种情形，其原因是中央文明办、最高人民法院、公安部、国务院国资委、国家工商总局、中国银监会、中国民用航空局、中国铁路总公司联合签署的《“构建诚信 惩戒失信”合作备忘录》中指出：信用惩戒包括：一是禁止部分高消费行为，包括禁止乘坐飞机、列车软卧；二是实施其他信用惩戒，包括限制在金融机构贷款或办理信用卡；三是失信被执行人为自然人的，不得担任企业的法定代表人、董事、监事、高级管理人员等。

事实上，《公司法》第一百四十六条中也有类似禁止性规定：“有下列情形之一的，不得担任公司的董事、监事、高级管理人员：……（五）个人所负数额较大的债务到期未清偿。公司违反前款规定选举、委派董事、监事或者聘任高级管理人员的，该选举、委派或者聘任无效。”而李先生不仅属于被信用惩戒人员，也是公司的高级管理人员，因此，公司无需支付赔偿金。

【案例2】

合同一方当事人失信
应先履行义务取信对方

肖先生与一家公司签订的买卖合同中约定：公司必须在15天内，将全部货物发至肖先生指定地点，肖先生应当在收到货物后三日内向公司付清货款。次日，公司因得知肖先生已被法院列入失信人员名单，出于对肖先生信用的担心，提出只有在肖先生付清货款后才能供货，否则，解除合同。

肖先生则认为，公司的行为构成违约。

【点评】

公司不构成违约。

《合同法》第六十八条规定：“应当先履行债务的当事人，有确切证据证明对方有下列情形之一的，可以中止履行：（一）经营状况严重恶化；（二）转移财产、抽逃资金，以逃避债务；（三）丧失商业信誉；（四）有丧失或者可能丧失履行债务能力的其他情形。”

《最高人民法院关于公布失信被执行人名单信息的若干规定》第一条也指出：“被执行人具有履行能力而不履行生效法律文书确定的义务，并具有下列情形之一的，人民法院应当将其纳入失信被执行人名单，依法对其进行信用惩戒。（1）以伪造证据、暴力、威胁等方法妨碍、抗拒执行的；（2）以虚假诉讼、虚假仲裁或者以隐匿、转移财产等方法规避执行的；（3）违反财产报告制度的；（4）违反限制高消费令的；（5）被执行人无正当理由拒不履行执行和解协议的；（6）其他有履行能力而拒不履行生效法律文书确定义务的。”

本案中，肖先生系被信用惩戒人员，因此，公司有理由相信其存在不能履行、难以履行或者不会履行的现实危险，可以要求肖先生付清货款再履行合同或者解除合同，且不构成违约。

【案例3】

借款人失信
银行可拒绝其贷款请求

2020年1月，钟女士因购房向银行申请贷款。银行收到《购房贷款申请》《自愿查询个人征信声明》后，经查询发现钟女士存在多项不良信用记录，而且已被法院列入信用惩戒人员。因此，银行拒绝了钟女士的贷款申请。

从银行贷不到款，钟女士无法履行《房屋买卖合同》中约定的付款义务。其违约后被开发商索要违约金。钟女士支付违约金后将银行诉讼至法院，要求银行对其损失进行赔偿。但是，法院未支持钟女士的诉讼请求。

【点评】

银行有权拒绝发放贷款。

《民法总则》第七条规定：“民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。”诚信即诚实信用，要求在从事民事活动时要诚实行事，不欺诈，不隐瞒，重信用，守规则，正当行使权利和履行义务。作为参与公共生活的一员，如果被纳入信用惩戒，当然属于对诚信原则的违背。而将公共生活中的个人征信与民事行为挂钩，恰恰与民法上的诚信原则相契合。

银行在贷款发放时有权对贷款人的个人资信进行审核、确认，如贷款人确有不良征信记录，尤其是被法院纳入信用惩戒，如果发放贷款势必要承受较高的贷款风险。本案中，银行拒绝向钟女士发放贷款，既是规避的需要，也是对不诚信行为的一种惩罚。

颜梅生 法官

【链接】

信用惩戒的对象和范围

信用惩戒对象是最高人民法院失信被执行人名单库中所有失信被执行人，以及被人民法院发出限制高消费令的其他被执行人。失信被执行人为单位时，被执行人还包括单位法定代表人、主要负责人、影响债务履行的直接责任人。

最高人民法院统一在“全国法院失信被执行人名单信息公布与查询平台”上对失信被执行人发出限制高消费令，与相关部门一道，对失信被执行人限制高消费，并采取其他信用惩戒措施。

信用惩戒的范围包括：1.禁止部分高消费行为，包括禁止乘坐飞机、列车软卧。2.实施其他信用惩戒，包括限制在金融机构贷款或办理信用卡。3.失信被执行人为自然人的，不得担任企业的法定代表人、董事、监事、高级管理人员等。

信用惩戒实行动态管理，被执行人因履行义务等原因，其失信信息被依法从最高人民法院失信被执行人名单库中删除后，最高人民法院应在两个工作日内通知各单位解除限制。对新增加的失信被执行人名单，最高人民法院应及时向各单位推送。

女工因干家务受伤 医疗期工资应按法定标准支付

近日，本报读者汪素雯反映说，两个月前，她在干家务时不慎受伤。医院诊断后建议她住院，并在家休养一个月。她依据医院开具的证明向公司请了假。可是，在她休假期间，公司只按300元/月的标准向她发放工资。

汪素雯说，她询问原因时，公司的答复是她并非因工受伤，治疗、休养期间既没有向公司提供劳动，也没有为公司创造效益，能多少给她一点工资也是出于人文关怀。

汪素雯想知道公司的说法对不对？对员工的医疗期工资，公司能否想给多少就给多少？

法律分析

公司的说法和做法都是错误的。对汪素雯在医疗期内的工资，公司不能想给多少给多少，必须按照法律规定的标准进行支付。之所以这样说，原因如下：

一方面，公司具有向汪素雯支付工资的法定义务。

本案涉及到一个医疗期问题，它指的是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且必须发放工资的时限。也就是说，即使员工属于非因工受伤而需要治疗，企业照样具有在一定期限内必须向员工发放工资的义务。这个规定，对于汪素雯来说，同样不能例外。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定：“企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月……”

与之对应，不管怎样说，汪素雯都能至少享受三个月的医疗期。而其实际是只休息1个月，表明并没有超出规定的医疗期限，因而公司不能以其未提供劳动、未创造效益等任何理由，推卸向其支付工资的义务。

另一方面，医疗期的工资金额公司也不得随便给。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第五条规定：“企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。”

《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第五十九条规定：“职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间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%。”

以上规定表明，公司在发放工资时可以行使的自主权的底限，只能是等于最低工资标准的80%。而我国目前任何一个省最低工资的80%都没有低于300元/月的。

颜东岳 法官

工作时发放的保密津贴不能代替竞业限制补偿

编辑同志：

我于5年前进入公司担任副总工程师，双方当时所签的劳动合同约定：我负有保密义务，公司每月发给保密费0.3万元；我在合同终止后2年内不得进入与公司有竞争关系的单位从事技术服务，如违反需支付违约金12万元。

3个月前，我在合同到期后离职。由于身背竞业限制条款，我放弃了其他相关公司的高薪聘请。可是，公司拒绝向我支付经济补偿，说什么已支付的保密津贴包含了竞业限制补偿。

请问，我该怎么办？

读者：孔寿德

孔寿德读者：

保密义务与竞业限制义务、保密津贴与竞业限制补偿是两回事。

一般认为，保守用人单位商业秘密是劳动者的法定义务，是否向负有保密义务的员工支付保密津贴，由单位自主决定。如果支付，也是在劳动者在职期间支付。

竞业限制义务虽然产生于员工的保密义务，但它属于约定义务，来自于劳资双方的协商约定。一旦约定了竞业限制义务，就应当同时约定经济补偿，这是法律的强制性规定。而且经济补偿是用人单位在劳动者离职后的竞业限制期限内按月给付。

因此，公司认为已向你发放的保密津贴包含了竞业限制补偿，缺乏法律依据。而且，公司仅约定你负有竞业限制义务，而未约定竞业限制补偿，这也是不符合法律规定的。

根据上述情况，你现在可以有以下两种选择：

一是要求解除竞业限制义务。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第8条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致3个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。”比照该规定，如果你自离职之日起已有3个月未领到经济补偿，那么，你就可以诉请法院判决解除竞业限制义务。

二是要求甲公司支付经济补偿。上述司法解释第6条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。”“前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。”你离职后履行了竞业限制义务，因此，有权要求甲公司按上述规定给予经济补偿。

潘家永 律师