### 向同事泄露加薪信息被解聘

# 公司辞退薪酬管理员属小错重罚

## 法院：工资并非商业秘密，公司内部规定不能过于严苛

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第39条第2项规定，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。然而，对于何谓“严重”违反规章制度，本法及相关法律法规均没有作出明确规定，这就在实际操作中引发了歧义。

“我是公司的薪酬管理员。一天，我在无意中与部门的几位同事谈及加薪事宜及每个人的加薪数额，公司便以严重违纪为由将我除名。”曲园芳（化名）说，公司制定的《考勤工资发放管理规定》的确规定员工不得在任何场所、以任何理由谈论或泄露他人工资，但将其上升到严重违纪的程度就过分了。

法院认为，规章制度及劳动合同虽然是用人单位规范运作和行使用工管理权的重要方式，法律也赋予了用人单位制定内部规章制度、严格执行劳动合同的权利，但规章制度及劳动合同所涉及的内容必须要以合法为前提，亦不能侵害劳动者的合法权益。本案中，曲园芳的做法虽然违反制度规定，但从其泄露薪酬的范围和程度上看尚未达到严重违纪的情形，公司不能据此享有单方劳动关系解除权。因公司的解除劳动合同行为违法，故于2月21日终审判决其给付曲园芳赔偿金5万余元。

### 公司规定工资保密 员工因泄密被解聘

曲园芳说，她于2010年7月入职，最初并不在本公司工作，后非因本人原因被调动到该公司，双方签订了期限至2022年9月30日止的书面劳动合同。而公司只承认双方自2019年10月1日起存在劳动关系，并称曲园芳的先后工作岗位分别为薪酬管理专员、员工关系专员。按照劳动合同约定，她在职期间执行标准工时制度，月标准工资为2800元。

“尽管工资比较低，但离家近能够照看老人、孩子，我就选择在公司工作了。”曲园芳说，该公司规模大、人员多、管理严，她入职当天即学习了大量企业管理制度，其中包括《考勤工资发放管理规定》。该规定第5条规定：“集团薪酬体系及员工个人工资属公司内部机密，所有有工资知情权的人员负有保密义务。不得在任何场所、以任何理由向工资知情权以外的任何人谈论或泄露他人工资。否则，将按照严重违纪进行处罚。”

“因工作需要，我比较关注公司的工资保密事项，并且事事处处严格要求自己。”曲园芳说，她当时虽注意到上述规定的严厉性，也觉得不太合理，但违反该规定的后果未落到她的头上，所以，没有拿它当回事。

2021年6月，公司决定增加员工薪酬待遇。同年9月21日，公司以曲园芳严重违反企业规章制度、泄露其个人及部门薪酬信息为由，依据《考勤工资发放管理规定》第5条及《劳动合同法》第39条第2项规定，决定将她除名。

曲园芳不服公司的除名决定，要求公司拿出事实证据来。公司出示的证据是一段录音，该录音的内容是她与部门员工贾某谈论过工资，且告诉贾某的月薪经调整后将增加多少钱。然而，这段录音杂音太大，讲话内容及讲话人均不太清晰，不能确认谈话人是曲园芳和贾某。因此，她对该录音证据的真实性提出质疑。

此外，公司还说曲园芳将部门加薪的事情及数额告知其他员工，导致工资调整方案在公布之前泄密，此举不但影响公司的工资改革进程，还引发员工议论，给企业经营造成不良影响。鉴于曲园芳的行为已经构成严重违纪，故应给予相应的惩处。

### 仲裁之后引发诉讼 公司拒绝支付赔偿

曲园芳不服公司除名决定，并以公司缺乏事实依据、违法解除劳动合同为由向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请，请求裁决公司向她支付经济赔偿。经审理，仲裁裁决公司应当给付曲园芳违法解除劳动关系赔偿金5.8万元。

公司不服该仲裁裁决，向一审法院提起民事诉讼。

公司诉称，曲园芳违反企业制度规定泄露了员工工资信息，将部门加薪事宜及数额告知部门及其他员工，在有录音证明相关事实的情况下，公司依法解除曲园芳的劳动关系合理合法，无需向其支付任何经济补偿或赔偿，相关仲裁裁决认定事实错误，适用法律法规错误，应当予以纠正。

为此，公司提交劳动合同书、工资明细、2020年职代会现场光盘、2020年6月15日规章制度学习签名手册、解除劳动合同审批表、解除劳动合同通知书、保密协议、录音磁片及文字等证据，用以证明双方之间存在劳动关系、曲园芳承认将部门加薪的事情及数额告知其他员工、公司相关规章制度制定程序合法、全体员工已阅知相关规章制度并承诺遵照执行等事实。

曲园芳辩称，公司提交的核心证据是她与相关员工之间的谈话录音，整段录音里“和贾某说过”那段特别模糊，不能证明是她本人和贾某在谈论工资。此外，按照贾某当时的职位，其调薪与否、如何调整等无需她来泄密。

曲园芳认为，公司的薪资不属于秘密信息，即使她与同事谈论过工资调整事宜，亦不能认定为严重违反公司规章制度。相反，公司以此为由与她解除劳动合同属于违法解除劳动关系，应当依法向她支付赔偿金，故请求法院驳回公司的诉讼请求。

### 工资并非商业秘密 制度规定不能严苛

公司提交的解除劳动合同审批表载明：解除曲园芳劳动关系的原因为违纪除名，事实理由是曲园芳严重违反企业规章制度，泄露个人薪资及部门薪资。对于公司是否构成违法解除合同一事，公司认为其行为合法，一审法院则认为，公司的行为不合法且无法律依据。

一审法院认为，规章制度及劳动合同虽然是用人单位规范运作和行使用工管理权的重要方式，法律也赋予了用人单位制定内部规章制度、严格执行劳动合同的权利，但规章制度及劳动合同所涉及的内容，必须要以合法为前提，亦不能侵害劳动者的合法权益。

《劳动合同法》第39条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。该规定表明，用人单位基于劳动者违反规章制度而单方解除劳动合同的权利时，必须是以“严重”为要件，而工资并非是影响用人单位生产经营的绝对机密，也不属于其商业秘密和与知识产权相关的保密事项，保密协议的内容应当是涉及公司的商业机密方面的内容，而不应是针对员工薪资分配制度，且限制劳动者谈论工资，对劳动者而言过于严苛。因此，一审法院认为，即使曲园芳存在与同事谈论薪资的行为，亦不能认定为严重。

鉴于公司解除曲园芳的劳动合同系违法解除，依照《劳动合同法》第87条规定，一审法院判决公司驳回全部诉讼请求。

公司不服一审法院判决，上诉请求予以撤销，或改判公司无需向被上诉人曲园芳支付违法解除劳动合同赔偿金。其理由是曲园芳泄露个人及部门薪酬信息，严重违反公司规章制度，公司据此解除其劳动关系合理合法。再者，工资薪酬保密制度在公司规章制度中有明确规定，也是企业管理的重要一环，一审法院认为曲园芳的行为未达到严重程度是错误的。

二审法院认为，本案的争议焦点为公司解除与曲园芳的劳动关系是否违法。公司主张曲园芳泄露个人薪酬违反公司的规章制度，故解除其劳动合同。虽然泄露薪酬确属违反公司规章制度的行为，但法律亦对用人单位行使劳动关系单方解除权进行了限定，即劳动者违反规章制度需达到“严重”的程度。结合双方的陈述及在案证据，从公司主张的泄露薪酬的范围、程度上看，曲园芳的行为尚未达到严重违反公司规章制度的情形，公司不能据此享有单方的劳动关系解除权。一审法院认定公司违法解除，并判令其给付经济赔偿金并无不当，应予维持。

综上，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

---

# 公司营业执照被吊销 仍应承担工伤赔偿责任

近日，读者赖艺萍向本报反映说，她外出为公司采购原材料时发生车祸并落下伤残。可是，当她请求公司给予工伤赔偿时，才知道公司在与她签订劳动合同前已经被依法吊销营业执照。

她想知道：在公司没有为员工办理工伤保险的情况下，应否继续承担工伤赔偿责任？

### 法律分析

公司仍应承担工伤赔偿责任。

一方面，公司对赖艺萍属于非法用工。

《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》第二条规定：“本办法所称非法用工单位伤亡人员，是指无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位受到事故伤害或者患职业病的职工，或者用人单位使用童工造成的伤残、死亡童工。”公司的营业执照在与赖艺萍签订劳动合同之前已被依法吊销，而其是在为公司采购原材料时受到伤害，无疑与之吻合。

另一方面，公司必须向赖艺萍支付一次性赔偿金。

《工伤保险条例》第六十六条规定：“无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的近亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇。”即赖艺萍虽不能获得工伤保险待遇，但并不等于公司便无需对其所受伤害承担责任，而应当对其进行一次性赔偿。

颜东岳 法官

---

## 为防止员工提前离职 合同可否约定违约金？

**编辑同志：**

我大学毕业后到某文化传播公司应聘，公司经理告诉我，由于我缺乏工作经验，录用后第一年难以为公司创造价值，公司还要指派师傅培养我，各项成本较大，故要想进入公司工作，必须签订一份较长期限的劳动合同，而且不得提前离职，否则要向公司支付一定的违约金。

我答应公司的条件后，双方签订了5年期的劳动合同，并在劳动合同中约定每提前1年离职，支付违约金1万元。我工作满2年后，因考取了研究生要离职，公司要求我支付3万元违约金，否则将告我。

请问：我是否要承担支付违约金的责任？

**读者：顾俊海**

**顾俊海读者：**

《劳动合同法》第二十五条规定：“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”据此，用人单位可以与劳动者约定违约金的法定依据只有以下两种：

一是依据《劳动合同法》第二十二条第一款的规定。该条款规定的具体内容是：“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”

二是依据《劳动合同法》第二十三条第二款的规定。该条款规定的具体内容是：“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”

上述规定表明，用人单位只有在与劳动者订立服务期协议或者竞业限制协议时，才可以约定劳动者违反协议应当支付违约金的条款。因此，对于劳动者的违约责任，用人单位切不可任意约定，在上述两种法定情形之外约定由劳动者承担违约金，是不算数的。

本案中，某文化传播公司与你之间既未签订服务期协议也未订立竞业限制协议，并不符合设置违约金条款的法定条件，因此双方在劳动合同中有关违约金的约定无效，你离职时无需向某文化传播公司支付违约金。某文化传播公司若就此向劳动争议仲裁委员会申请劳动争议仲裁，也只能是落个败诉的结果。

潘家永 律师