

4种情形下不得以泄露薪资辞退员工

密薪制俗称模糊工资，是指企业内部从经营者、管理者到劳动者的薪酬都是保密的，工资单不公开，相互不得询问。该制度是从国外引入的管理方式，最初在外企施行，随后有不少国内企业也通过签订协议、口头告知等形式，要求员工不得讨论工资收入，违规者就要被降级乃至被开除。而现行法律法规既没有规定薪酬保密，也不禁止密薪制度，但以违反密薪制为由擅自解雇员工则涉嫌滥用管理制度，侵害劳动者合法权益。因此，在司法实践中，下面4种以泄露薪资辞退员工的情形不会得到法律支持。

情形1

泄露薪资证据不足，辞退员工难获支持

杜慧所在公司《员工手册》规定：泄露、打听、传播自己或他人一切有关薪资福利待遇等情况的，属重大行为过失；一次重大行为过失或两次行为过失，予以解除劳动合同。2021年3月27日，公司出具的《关于开除杜慧的通知》载明：杜慧入职三个月后即打听、泄露公司他人或本人的薪资，公司决定从即日起与其解除劳动合同。

法院庭审中，公司为证明其解除劳动合同有事实依据，申请两名员工到庭作证。但是，证人赵某华的证言系传来证据，证人曹某旭的证言系间接证据，且两个证人与公司存在利害关系，法院认定其证人证言不足以证明杜慧存在打听他人工资的行为，遂判决公司支付杜慧违法解除劳动合同经济赔偿金13500元。此后，双方均未上诉，该判决已发生法律效力。

【评析】

根据谁主张、谁举证原则，公司以杜慧泄露薪资为由与其解除劳动合同，但未能提交有效证据予以证明。而为公司出庭作证的两名证人均系公司员工，与公司存在明显的利益关系与利害关系，且其作证内容一个是听别人说的传来证据，另一个证言不是直接证据。这些证人证言因缺乏合法性、客观真实性，不能作为有效证据采信。

情形2

如实披露工资非严重违约，小错重罚属于违法

孙绍武与公司在劳动合同中约定：孙绍武若严重违反劳动纪律或规章制度，公司可以立即解除劳动合同；员工应养成不探询或者侧面探询、不谈论或侧面谈论他人薪酬的良好习惯和行为。

2020年7月15日，孙绍武无意间向同事披露自己的工资收入



邵怡明 绘图

情况，当月工资加上加班费总额超过了合同约定的工资数额。经教育批评，孙绍武对其行为作出书面检讨。尽管如此，公司仍决定与其解除劳动合同。

孙绍武认为，其与同事讨论薪资虽违反公司规章制度，但不应因此被解除劳动合同。仲裁机构审理认为，双方在劳动合同及规章制度约定员工应养成不探询或者侧面探询、不谈论或侧面谈论他人薪酬的良好习惯和行为，说明公司认可不谈论他人薪酬只是一种良好习惯或行为，并不能构成严重违纪。此外，孙绍武已经对自己的行为作出书面检讨，故公司解除其劳动关系的依据不足，遂裁决公司支付孙绍武违法解除劳动合同赔偿金7620元。

【评析】

孙绍武涉案工资高于劳动合同约定的工资数额，其以该工资收入作为月工资标准告诉其他员工虽违反合同约定及公司规定，但该行既没有侵害其他员工的隐私权，也没有对公司生产经营活动产生破坏作用。且孙绍武劳动合同约定收入与实际收入不一致是其对工资概念弄不清造成的，其错误地认为实际收入即是月基本工资。当公司指出其错误后，其马上作出书面检讨，并承

认杜绝此类行为再次发生。在孙绍武未构成严重违约情形下，公司解除其劳动合同于法无据，应承担违法解除劳动合同的法律责任。

情形3

员工未故意泄露工资，单位无权解除劳动合同

王浩所在公司的规章制度规定：员工工资属商业机密，员工不得对外泄露……泄露机密，属于一类违规，公司有权解除其劳动合同。最近，尚在试用期的王浩在查询本人第二个月工资单，并与第一个月工资进行对比时，被同事周楠偷瞄了一眼。此后，周楠又把自己看到情况泄露给了其他同事。

为此，公司对这起泄密事件进行了专门调查。结合调查结果，公司向王浩提出：“因你泄露自己的工资单，导致部门有两位同事有离职意向。关于泄露机密行为，公司规章制度明确规定应按‘一类违规’处理，现公司决定对你作出开除处理。”虽然对公司的处罚结果不满意，但迫于领导压力，王浩仍在处罚书签名确认。

2022年4月25日，劳动争议仲裁机构经审理确认公司构成违法解除劳动合同，并裁决公司应

向王浩支付经济赔偿。

【评析】

员工泄露工资或称泄密，按管理指的是员工故意为之，即其主观上存在泄露秘密的故意。而本案中王浩仅仅是查看自己的工资单，无意间被其他员工偷看。由此可见，王浩的工资被泄露并非其故意所造成的。如果公司不能举证证明王浩是故意泄露工资信息的，那么，公司对王浩以“一类违规”为由予以开除就缺乏事实及法律依据。因此，公司的行为被认定为违法解除劳动合同。

情形4

即便故意泄露薪资，直接辞退亦属不妥

许达宏与公司在劳动合同中约定实行保密工资制度，员工对工资报酬负保密责任，不得向任何第三方有意透露，也不允许以任何方式询问或攀比他人的工资，否则将视情节轻重进行处罚直至解除劳动合同。

2022年2月14日，公司向许达宏发送解除劳动合同通知书，理由是他于2021年12月主动向第三方泄露个人薪资，严重违反了合同约定。然而，劳动争议仲裁机构裁决确认公司构成违法解除劳动合同。

【评析】

本案中，劳动合同的约定是“视情节轻重对其进行处罚直至解除合同”。而对何种情形属于情节严重并无明确的标准，且该约定员工违纪应先对其进行处罚，之后再决定是否解除合同。辞退是对员工最严厉的处罚，若员工仅仅存在一般的过错行为，首先应采用其他方式予以惩戒，不宜直接作出辞退处理。

许达宏虽然故意泄露个人薪资，但公司并未因此受到经济损失或其他不良影响，难以被认定为情节严重，公司的做法显得罚过其当。因此，仲裁裁决是正确的。（本文当事人均为化名）

杨学友 检察官

职工拒绝劳动能力鉴定单位可以终止劳动合同

编辑同志：

我于2020年4月12日入职，在公司担任一线操作工，与公司签订有2年期的劳动合同。2020年7月25日，我在工作中受到事故伤害，被认定为工伤，并确定停工留薪一年。停工留薪一年期满后，经公司申请，劳动能力鉴定委员会确认我的停工留薪期不需要延长。

随后，公司向劳动能力鉴定委员会提出对我作劳动能力鉴定的申请，并两次书面通知我接受劳动能力鉴定。我认为自己仍需治疗，就没有去做劳动能力鉴定，并继续向公司递交病假单。2022年4月11日，公司以我的劳动合同期满为由终止了双方的劳动关系。我认为自己是工伤职工，公司终止我的劳动关系属于违法。

请问：我若申请劳动仲裁，要求公司恢复劳动关系，劳动仲裁机构会支持吗？

读者：舒睿

舒睿读者：

《工伤保险条例》第二十一条规定：“职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。”《工伤保险条例》第七条规定：“职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，或者停工留薪期满（含劳动能力鉴定委员会确认的延长期限），工伤职工或者其用人单位应当及时向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。”《工伤保险条例》第四十二条规定，工伤职工拒绝接受劳动能力鉴定的，停止享受工伤保险待遇。可见，进行劳动能力鉴定，既是工伤职工的权利也是其法定义务。

劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定，其中，劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。根据《工伤保险条例》第三十五条至第三十七条的规定，对于因工致残被鉴定为一至六级伤残的职工，用人单位不得终止其劳动关系；对于因工致残被鉴定为七级至十级伤残的职工，单位可以在劳动合同期满时终止其劳动关系。由此可知，在劳动能力鉴定结论尚未作出之前，单位不能终止工伤职工的劳动关系，否则，属于违法终止劳动合同。但是，工伤职工如果不履行接受劳动能力鉴定的法定义务，则应当自行承担不利后果。

本案中，公司在你的停工留薪期届满后申请对你作劳动能力鉴定并书面通知了你，这是依法办事。而你对劳动能力鉴定拒不配合，以致你是否构成伤残以及伤残级别，公司无法确认，责任完全在于你本人，故公司在你的劳动合同期满时终止双方的劳动关系，并不构成违法，劳动仲裁机构不会支持你的诉求。

潘家永 律师

在校大学生被拖欠实习工资可申请仲裁吗？

常律师：

您好！

我是在校大学生，与一家酒店签了一年的实习协议，现在酒店做前台工作。近日，酒店借口资金紧张，已经拖欠我三个月工资。

请问：我能申请劳动争议仲裁吗？

答：

根据《劳动争议调解仲裁法》第二条第一项、第五项规定，确认劳动关系、要求支付劳动报酬的劳动争议案件属于劳动争议仲裁的受理范围。但是，在校大学生签订的实习协议是否属

于劳动合同，大学生与实习单位之间的关系是否为劳动关系往往存在争议。

实践中，一些企业以原劳动部印发的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定“在校生利用业余时间勤工俭学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同”为由，拒不承认实习大学生的劳动者身份，拒不承认与实习大学生之间存在劳动关系。可是，该规定并未将在校学生排除在劳动法适用主体之外，现行《劳动法》《劳动合同法》亦未否认在校大学生的劳动者主体资格。

《劳动和社会保障部关于确

立劳动关系有关事项的通知》规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的劳动关系成立：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

因此，如果您能提供证据证明以下情况劳动争议仲裁委员会可受理您的案件并认定劳动关系、责令酒店支付拖欠您的工资：首先，您是即将毕业的大学

生，酒店也知晓您即将毕业的情况；其次，您以毕业后即将就业为目的，向用人单位提供了持续不间断的劳动；最后，酒店对您实施劳动管理并支付了劳动报酬。

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

