

无法证明竞标失败系由职工造成

公司透过职工并予辞退属于违法

□本报记者 赵新政

“为在招投标竞争中取得优势，经公司批准在我负责的区域设立一家专门用于陪标但不实际经营的空壳企业。起初，该企业由我担任负责人。”李从熙（化名）说，他退出该企业后，公司在数次竞标中失败。此时，公司不仅不从自身查找问题，反而在没有证据的情况下透过于他。

公司以严重损害公司利益、构成严重违纪为由将李从熙辞退后，他认为公司构成违法解除劳动合同关系，要求给予经济赔偿。经审理，法院认为，在案证据证明公司所称涉案企业与其竞争中标的情况，均发生在李从熙从该企业离职之后。公司虽称李从熙离职后仍是该实际控制人，但未能举证予以证明。由此，认定公司辞退李从熙属于违法。11月22日，二审法院判决支持李从熙的索赔主张。

公司提交多份证据 指责职工同业竞争

2003年3月11日，李从熙进入公司工作。2016年4月1日，公司任命他担任区域总经理。期间，双方签订多份劳动合同。由于公司曾经变更名称，对其入职时间一度引起争议。不过，加盖公章印章、落款日期为2018年6月3日的荣誉证书载明：“李从熙同志：您与公司风雨同舟……用15年如一日的坚守，诠释了您对事业的热爱、对公司的忠诚。为此，特授予您‘连续服务15周年荣誉奖’光荣称号。”由此，他的入职时间得以确认。

尽管如此，公司于2022年6月18日向李从熙发出辞退通知书仍载明：“李从熙……自2009年12月16日起在公司就职。因您在履职期间存在严重不当行为，给公司造成了较大损失，构成严重违纪……公司决定即日起与您解除劳动合同关系。”

公司主张的不当行为，是指李从熙于2017年12月20日成立一家与公司经营范围一致的企业，其利用掌握的客户和业务信息与公司进行不正当市场竞争。2019年9月11日，公司与该企业同时参与竞标，最终由该企业中标。所谓的损失，是指2019年在

多家企业参与竞标的情况下，最终由该企业中标。所谓的严重违纪，是指李从熙违反公司《奖惩条例》。

李从熙不服公司辞退决定，提起劳动争议仲裁申请。庭审中，公司就其主张提交以下证据：

一是工商信息，显示涉案企业成立于2017年12月20日，李从熙在2018年5月24日前为投资人。对此，李从熙称，公司因为投标，需要找陪标公司。经公司研究，决定设立陪标公司即涉案企业，该企业实际上是空壳公司，主要业务是陪公司参与竞标。而他本人只是该企业的名义股东，并未实际出资，也没有参与经营。为避免与公司发生冲突，他已经于2017年5月24日退出该企业。

对于李从熙的主张，公司称李从熙虽退出股东身份但实际仍参与经营，该企业成立时股东均是李从熙下属工作人员，不认可成立该企业就是为了为公司陪标。李从熙辩称，该企业成立时所有股东均是公司职工，只有一人是他的下属。

二是公司《奖惩条例》，载明有下列行为之一，视为严重违反公司制度，给予解除劳动合同处罚：……在商务交往中损害公司荣誉或者利益，给公司造成1万元以上直接经济损失的。李从熙称从未见过该证据，不认可其真实性。

三是公证书，证明李从熙利用涉案企业参与项目投标并最终中标，进而导致公司遭受经济损失，其行为严重损害公司利益，违反诚实守信、勤勉尽责的义务，构成严重违纪。李从熙称，公证书中显示的4个项目是在他退出涉案企业之后中标的，与他无关。

四是工作周报，证明李从熙每周向公司汇报个人及团队的工作情况，但在工作周报中恶意隐瞒涉案企业与公司同业竞争并中标相关项目。李从熙称，公司提交的工作周报显示的期间段内其已经退出涉案企业。

职工辩称无故遭害 举证证明自己无过

在反驳公司无故责难的同

时，李从熙亦就其主张提交证据：

首先，提交寻找陪标公司情况说明，证明公司为了中标，在以往的竞标过程中存在大量寻找陪标公司的行为，且要求李在得知项目信息后第一时间把项目的官谱图发给公司，李从熙与几名同事注册涉案企业的目的是为陪标所用，并非为己谋利，公司是利益获得方。公司对此不予认可。

其二，涉案企业信用信息公示报告，证明该企业挂名股东均为公司职工，他于2018年5月24日退出，其挂名期间该公司未实际经营，也没有一名职工，是个空壳公司，未给公司造成任何损害结果和不良影响。公司对该证据不予认可。

其三，证人证言，证人曾某出庭作证称，其于2017年4月入职公司担任区域销售经理。为了解决频繁陪标的问题，他和时任总经理李从熙等提议设立一家陪标公司，并于当年12月份共同注册成立了一家没有实际注册资金的空壳公司。李从熙挂职该企业期间该企业未有任何实际经营行为，至今从未参与该企业任何事宜。公司对该证据不予认可。

此外，双方均认可公司已向李从熙支付2021年年年终奖25000元。李从熙主张公司人力资源主管赵某于2022年3月1日通过微信向其告知2021年年终奖金额为212800元，应当支付年终奖差额。

竞标失败无关职工 公司承担赔偿责任

仲裁机构作出裁决后，李从熙与公司均不服，向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，解除劳动合同通知书显示解除原因为李从熙在履职期间存在严重不当行为，给公司造成了较大损失，构成严重违纪。公司主张不当行为具体指李从熙于2017年12月20日成立涉案企业，其利用掌握的客户和业务信息与公司进行不正当市场竞争，2019年9月11日公司与该企业同时参与竞标，最终由该企业中标。所谓损失是指2019年在多家企业参与竞标的情况下，最

终由案涉企业中标。所谓严重违纪是指李从熙违反公司《奖惩条例》。然而，从工商信息可以看出李从熙在2018年5月24日后不再是涉案企业投资人，而公司举证的涉案企业中标情况均发生在2019年，且未举证证明李从熙在2019年实际参与了涉案企业经营管理，在李从熙不认可《奖惩条例》真实性的情况下，公司亦未举证证明已向李从熙送达过该条例。

综上，公司的解除行为确有不妥，依据《劳动合同法》第87条规定，一审法院认为，公司应向李从熙支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

李从熙主张计算违法解除劳动合同关系赔偿金时自2002年开始合并计算其工作年限，并就其主张提交了荣誉证书作为证据，且出示了证据原件。公司虽不认可该证据真实性，但其对该证据印章真实性申请进行司法鉴定，对此应承担相应不利后果，经核算，公司应向李从熙支付违法解除劳动合同关系赔偿金908160元。

对于年终奖差额，李从熙提交的认可真实性的李从熙与赵某微信聊天记录显示，赵某向李从熙发送消息称“先发了25000元以内部分”，并且在李从熙向其询问绩效奖金能否发送时，赵某向李从熙发送了表格图片，其上显示李从熙年终奖金额为212800元。李从熙提交的银行对账单、电子邮件截图、OA申请奖金发放审批截图、绩效承诺书显示内容以及证人证言亦能够与前述微信聊天记录内容相吻合，能够形成较为完整的证据链以证实李从熙所持2021年年年终奖先发放25000元、剩余部分通过报销形式进行发放的主张。鉴于直至李从熙离职，公司未向李从熙发放2021年度剩余年终奖，亦未要求李从熙提交报销手续以对上述剩余年终奖进行报销，一审法院认为，公司应当向李从熙支付2021年度年终奖差额187800元。

综上，一审法院判决公司支付李从熙违法解除劳动合同赔偿金908160元、2021年度年终奖差额187800元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

公司非法提供职工信息 未从中获利仍构成犯罪

编辑同志：

我所在公司未经职工许可，即向外提供职工包括姓名、身份证号码、电话、住址等信息140余条。

请问：在公司未从中获利的前提下，其是否构成犯罪？

读者：林娇娇（化名）

林娇娇读者：

即使公司未在提供涉案信息中获利，也构成侵犯公民个人信息罪。

《刑法》第二百五十三条之一规定：“违反国家有关规定，向他人出售或者提供公民个人信息，情节严重的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；情节特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。”即构成侵犯公民个人信息罪的要件之一是“情节严重”，其中的“公民个人信息”是指以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人身份或者反映特定自然人活动情况的各种信息，包括姓名、身份证件号码、通信通讯联系方式、住址、账号密码、财产状况、行踪轨迹等。

而就“情节严重”的界定，《最高人民法院、最高人民检察院关于办理侵犯公民个人信息刑事案件适用法律若干问题的解释》第五条规定：“非法获取、出售或者提供公民个人信息，具有下列情形之一的，应当认定为刑法第二百五十三条之一规定的‘情节严重’：（一）出售或者提供行踪轨迹信息，被他人用于犯罪的；（二）知道或者应当知道他人利用公民个人信息实施犯罪，向其出售或者提供的；（三）非法获取、出售或者提供行踪轨迹信息、通信内容、征信信息、财产信息五十条以上的；（四）非法获取、出售或者提供住宿信息、通信记录、健康生理信息、交易信息等其他可能影响人身、财产安全的公民个人信息五百条以上的；（五）非法获取、出售或者提供第三项、第四项规定以外的公民个人信息五千条以上的；（六）数量未达到第三项至第五项规定标准，但是按相应比例合计达到有关数量标准的；（七）违法所得五千元以上的；（八）将在履行职责或者提供服务过程中获得的公民个人信息出售或者提供给他人，数量或者数额达到第三项至第七项规定标准一半以上的；（九）曾因侵犯公民个人信息受过刑事处罚或者二年内受过行政处罚，又非法获取、出售或者提供公民个人信息的；（十）其他情节严重的情形。”由此可以看出，是否从中获取利益以及获取利益的数额多少，并非是“情节严重”唯一依据。

结合本案，正因为公司未经职工许可，向外提供的信息中包括姓名、身份证号码、电话、住址等达140余条，所以，公司虽未从中直接获取利益，同样符合侵犯公民个人信息罪的构成要件。

颜东岳 法官

颜梅生 法官

离岗未体检，时隔3年查出职业病也可认定工伤

读者刘菲菲（化名）近日咨询说，她在一家公司上班时，所在车间有大量噪音。劳动合同到期后，公司没有对她进行离职前职业健康检查即终止双方签订的劳动合同。时隔3年，因听力越来越不好，她申请进行职业病诊断，并被确诊为职业性中度噪声聋。

她想知道：时间已经过去多年，她能否申请认定工伤？

法律分析

根据刘菲菲的讲述，其虽然已经离岗3年，同样可以认定为

工伤。

在这方面，《职业病防治法》第三十五条规定：“对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。……对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。”本案中，公司未对刘菲菲进行离岗前职业健康检查即终止劳动合同，

无疑与之相违。

基于职业病具有潜伏期长的特点，无论《职业病防治法》还是《工伤保险条例》乃至相关政策中，均没有对职业病的诊断期限加以限制，这就意味着无论劳动者离岗时间多长，都可以进行职业病诊断。

为此，《工伤保险条例》第十七条规定：“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部

门提出工伤认定申请。遇有特殊情形，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。”该规定中的30日的起算点是“事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日”而非离职之日。

结合本案，正因为公司没有对刘菲菲进行离岗前健康检查，而刘菲菲在离岗3年后才被诊断为“职业性中度噪声聋”，所以，刘菲菲可以在被诊断为职业病30日内申请工伤认定且应认定为工伤。

颜梅生 法官