



劳动者泄露薪资能否作为开除的理由？

【经典案例】

员工肖某与京东尚科上海分公司于2015年1月26日签订期限至2018年6月30日的劳动合同，约定试用期至2015年4月30日，从事业务管理岗位。合同同时约定：关于保守商业秘密和竞业限制、职务发明等事项，肖某在遵守本合同的基础上，还需要遵守双方另行签署的保密协议、竞业限制协议(如有)、职务发明约定书等类似文件，肖某违反双方约定的保守商业秘密和竞业限制事项，还应按双方另行签署保密协议和竞业限制协议的约定承担责任。同日，双方签订《保密协议》及《信息安全保密协议》，《保密协议》约定工资福利标准等属于保密信息；保密信息不得直接或间接向京东尚科上海分公司内部无关人员和任何第三方泄露。2016年1月，肖某被举报泄露他人工资数据，经公司查证认可肖某在吃饭聊天时向其谈论他人工资事实，以及通过聊天工具向其透露他人工资事实。2016年1月15日，公司以肖某在职期间泄露并讨论其他员工工资信息，已严重违反公司的相关规定，即日起解除劳动合同。2016年2月27日，肖某向上海市长宁区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司自2016年1月15日起恢复劳动关系，并支付其自2016年1月15日起恢复期间工资。该仲裁委员会对肖某的请求未予支持。肖某不服仲裁裁决，遂诉至法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为：劳动者泄露薪资能否作为开除的理由？

裁判结果：法院经过审理，认为肖某、京东尚科上海分公司签订的《保密协议》是双方当事人的真实意思表示，内容不违反法律规定，合法有效，双方均应恪守履行。并且经过查证确认了肖某在职期间存在违反保密协议约定的行为。《保密协议》对保密范围以及违反保密约定的行为后果作了约定，肖某应当明知，肖某违反《保密协议》约定，京东尚科上海分公司据此与肖某解除劳动合同，不违反法律规定。

【律师说法】

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二款规定劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：(二)严重违反用人单位的规章制度的；本案中，肖某在与用人单位签订劳动合同的同时公司明确提出了工资保密协议，并且公司也和肖某确认了违反保密协议的后果，肖某是在了解后果的前提下平等自愿的与用人单位签订保密协议。事后违反公司的保密协议，泄露公司员工薪资，虽没有给公司造成实际经济损失，但是给公司带来了极其严重的不良影响，严重违反用人单位的规章制度。所以公司解除劳动合同是有理有据的。

蓝海提示：员工在自愿签订保密协议后就应该按照保密协议的内容行事，不能违反自己所签订的协议。另一方面，一般而言泄露薪资不必然属于用人单位解除劳动合同的正当理由。如果公司确实对薪资有保密要求的话，不仅是要在公司员工手册中有所规定，更应像本案中的公司一样，在与员工签订劳动合同合同时明确该项规定，并且在平等自愿的前提下与员工签订相关保密协议，使得员工明确了解违反的后果，以免讼累。事实上公司的薪资保密制度，是公司对于员工的一种保护和激励，也是公司和谐发展的手段。薪资的保密就是为了防止员工之间出现因为薪资问题而产生排挤孤立事件，同时也减少不良竞争，激励员工和谐共同进步，以便公司能更好更稳定的发展。

案件来源：判决书(2016)沪01民终12954号 有删减



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息！
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com