

# 高管离婚未报备被解聘,获赔10万

## 法院:公司行为违法应付赔偿金

《扬子晚报》万承源

上海某公司高管在离婚后未向公司报备,被以违反公司制度为由解除劳动合同,且公司拒绝支付赔偿金,由此引发了一场官司。近日,上海市总工会介绍了这一案件,引发关注。最终,法院认定该公司解除劳动合同行为违法,判决其支付赔偿金10万余元。

那么,作为用人单位可以了解劳动者的哪些情况,又有哪些信息不应过度获取,更不能以未说明为由单方解除劳动合同呢?对此,记者采访了劳动法领域的专业律师。

案情回顾:

张伟(化名)于2017年2月进入上海某公司工作。3年后,张伟升任高级管理人员,并签字确认了公司的管理规章制度,及签署道德规范、保密义务、利益冲突排解协议。

张伟入职时申报为已婚,但公司后来发

现他在续签合同前已离婚。于是,公司向张伟出具了合同解除/终止通知函。张伟向上海市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司向其支付违法解除劳动合同的赔偿金、年终奖、工资差额以及销售奖金。

仲裁裁决公司需支付违法解除劳动合同的赔偿金10万余元,以及工资差额3540元。公司不服,起诉至法院。公司在庭审中明确,其对仲裁裁决的违法解除赔偿金的数额无异议,但认为其系合法与被告解除劳动合同,故无需支付被告违法解除劳动合同的赔偿金。

一审法院认为,张伟虽签署了道德规范、保密义务和利益冲突排解协议,但其婚姻关系变化系离婚,即可能与他存在特殊关系的利益主体不是增加而是减少,其离婚的状态不会与其任职产生相关利益冲突。因此,公司以张伟未申报婚姻变动情况为由与其解除劳动合同,显属不当。

公司不同意支付张伟违法解除劳动合同赔偿金之请求,缺乏依据。张伟要求公司按仲裁裁决履行,支付其违法解除劳动

合同赔偿金之请求,有依据,法院予以支持。对于公司不同意支付张伟工资差额的请求,法院认为,用人单位享有用工自主权,其对违纪的劳动者可以作出惩戒,相关处分属于用人单位对劳动者进行管理的范畴,不属劳动争议案件受案范围。

据此,一审法院作出判决,原告公司需支付张伟违法解除劳动合同的赔偿金10万余元;无需支付工资差额。该案进入二审程序后,法院认为,公司该解除行为违法,应当支付解除劳动合同的赔偿金,最终维持原判。

律师说法:

《劳动合同法》第8条规定,用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。那么,“与劳动合同直接相关的基本情况”具体包括哪些,又有哪些信息属于劳动者的个人隐私,企业不应过度获取呢?

“法律规定企业拥有知情权,对应的就是劳动者的说明义务,但这项义务是有范

围的。虽然法律未具体规定哪些属于相关基本情况范畴,但依据一般生活常识可以列举一些。”南京市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会委员、江苏亿诚律师事务所律师的徐旭东认为,比如劳动者应聘岗位所需要的学历证书、就业履历、资质证书等,属于企业有权了解的基本情况。对于某些特殊行业,法律规定企业可以要求劳动者提供健康信息、无犯罪记录、个人信用记录等信息。而劳动者的婚恋信息、父母、配偶及子女信息等则属于个人隐私,除非双方在同一单位,且该单位对履行劳动合同有任职和工作回避等要求,一般认为这些个人信息不属于劳动者说明义务事项。用人单位应当遵照《个人信息保护法》第6条的规定,限于实现处理目的的最小范围,不得过度收集个人信息。

徐旭东认为,该案的判决结果也提示企业,收集劳动者个人信息需以“与劳动合同直接相关”为准,对于超出这一范围的个人信息,劳动者无义务提供,企业也不能以劳动者未说明为由,令其承担过错责任。

## 未约定补偿金的竞业限制是否有效

朱疏影 陈皓 张友连

随着社会经济的发展,很多用人单位认识到商业秘密和知识产权的重要性,从而选择与劳动者约定竞业限制条款。那么,如果竞业限制条款只约定了竞业限制,未约定和支付竞业补偿金,该限制是否有效?

案情回顾:

2022年6月1日,白先生入职甲公司,岗位为家装设计师,签订了为期1年的合同。合同约定,如果白先生违反保密和竞业限制,需支付甲公司违约金1万元,但合同未约定竞业限制补偿金。

白先生于次年6月1日离职,并在同年8月注册个体工商户,经营范围为木作、衣柜、橱柜定制等,使用了一部分甲公司的资源和商业伙伴进行合作。

2023年7月,白先生向平阳县人事劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求甲公司支付提成、报销费用等共计1万余元,而甲公司提出反仲裁,称白先生违反竞业限制约定,需支付违约金1万元。

解析:

竞业限制经济补偿金是对竞业限制条款限制劳动者的劳动自由权、生存权的一种补偿,如果竞业限制条款未约定经济补偿金,显然将导致劳动者的正当权益难以得到保护,有违公平原则。但如果因此认定未约定经济补偿金的竞业限制条款对劳动者不发生效力,就意味着劳动者不受该条款的约束,有权利用其获得的商业秘密,这也不符合设立竞业限制条款的本意。

本案中,仲裁委认为,白先生的行为违反了保密和竞业限制,而甲公司也未在白先生离职后3个月内支付竞业限制补偿金,因此该合同中关于竞业限制的条款是否有效、白某某是否需要承担竞业限制的违约责任成为重点。

根据《浙江省高级人民法院民事审判庭第一庭、浙江省劳动人事争议仲裁院关于审理劳动争议案件若干问题的解答(三)》第二条和《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第三十八条,未约定竞业补偿金的竞业协议仍然有效。劳动者有权请求解除竞业限制,如果用人单位未在3个月内支付经济补偿金,劳动者可以主张解除竞业限制约定,法院应予支持。

仲裁委指出,劳动合同或保密协议中未约定竞业限制补偿金,不影响竞业限制的有效性。在实践中,劳动者可依据经济补偿填补规则来填补未约定竞业限制补偿金的损失,未约定竞业限制补偿金并不意味着劳动者不能主张相应的经济补偿。最终,结合本案实际情况,经调解,双方达成协议,扣除白先生应负担的违反竞业协议的违约金后,甲公司再支付白先生补偿金等共计3000元。

物价运行保持总体稳定



## 物价总体稳定

国家统计局近日发布的数据显示,2023年全年,全国居民消费价格指数(CPI)比上年上涨0.2%,物价运行保持总体稳定。展望2024年,我国物价有望温和回升,保供稳价具有坚实基础。

新华社 徐骏 作

## 修墙要借用邻居楼道,有配合义务吗?

### 法院:需为相邻权利人提供必要便利

本报记者 马丽红

实习生 林昱辰 通讯员 杜艳玲

俗话说:“远亲不如近邻,邻里好,赛金宝”,但嵊泗县的两家民宿老板,因为修房子“杠”了一年,双方谁也不服软。最后,两人只好对簿公堂。

案情回顾:

老冯是民宿老板,他在嵊山镇民富村开了一家渔家民宿,隔壁邻居老王是同行,开了一家渔家宾馆。两家关系平时也还可以,但2023年4月发生的一件事,让他们的关系急转直下。

原来,老冯房屋东南边外墙瓷砖意外脱落,掉到了仅相隔1.2米的老冯房屋三楼通道上。外墙瓷砖脱落存在安全隐患,老冯想彻底修缮一下东南边的外墙。但如果要确保安全修缮,就不得不在老王的宾馆三楼通道搭台。“搭台万一伤了人,怎么办?我家生意又怎么办?我不同意修。”老王坚持。

老冯与老王多次沟通,但双方始终无法就修缮方案达成一致意见。最后,老冯只好向嵊泗法院寻求帮

助,请求判令老王允许自己在宾馆屋顶搭台,并为修缮房屋提供便利条件。

没想到,老王提起反诉,如果老冯要修墙,必须进行房屋安全鉴定并依据鉴定结果制定施工方案;另外,还应该赔偿其因房屋维修加固、倒塌、危险性加大、墙体或瓷砖掉落等原因造成的生产经营受到影响、人身财产受到损害等一切损失。

嵊泗法院经审理认为,不动产的相邻权利人应当按照有利于生产、方便生活、团结互助、公平合理的原则,正确处理相邻关系。

老冯房屋东南外墙与老王房屋紧挨,现外墙瓷砖掉落并产生裂缝,如需修缮,须在老王三楼通道上外搭脚手架方可完成,老王对此应提供必要便利。如在搭台过程中造成人身及财产损失,老冯应当承担赔偿或者补偿责任。而鉴定程序并非修缮房屋的必经程序,老冯作为房屋所有人,有权对房屋修缮方案做出选择,老王无权以老冯房屋未经鉴定为由,对老冯的修缮房屋行为过多干涉,故未支持老王要求房屋安全鉴定的诉请。

老王对一审判决不服,提出上诉。二审期间,舟山中院依法调取了第三方对老冯房屋质量安全的排查情况,未发现存在疑似危房情况。承办法官经现场查看,老王要求老冯进行房屋安全鉴定,没有现实必要性,一审未采纳老王提起的房屋安全鉴定程序申请,并无不当。老王的上诉申请不能成立。故于近日作出维持一审判决的终审判决。

法官说法:

《民法典》第二百八十八条规定,不动产的相邻权利人应当按照有利生产、方便生活、团结互助、公平合理的原则,正确处理相邻关系。这既是相邻居民和谐相处的行为准则,也是平等、友善的社会主义核心价值观的应有之意。在相互毗邻的不动产的所有人或者使用人之间,任何一方为了合理行使其所有权或者使用权,享有要求其他相邻方提供便利或者接受一定限制的权利。当然,在行使此种便利的同时,也要充分考虑相邻权利人的利益,采取必要措施,尽量减少给相邻权利人造成妨害。