



公司及并购法律评述
2018年10月

上海
上海市银城中路68号
时代金融中心16楼和19楼
邮编: 200120
电话: +86 21 3135 8666
传真: +86 21 3135 8600

北京
北京市建国门北大街8号
华润大厦4楼
邮编: 100005
电话: +86 10 8519 2266
传真: +86 10 8519 2929

香港
香港中环皇后大道中5号
衡怡大厦27楼
电话: +852 2969 5300
传真: +852 2997 3385

伦敦
1F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
United Kingdom
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323

www.llinkslaw.com

SHANGHAI
16F/19F, ONE LUJIAZUI
68 Yin Cheng Road Middle
Shanghai 200120 P.R.China
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

BEIJING
4F, China Resources Building
8 Jianguomenbei Avenue
Beijing 100005 P.R.China
T: +86 10 8519 2266
F: +86 10 8519 2929

HONG KONG
27F, Henley Building
5 Queen's Road Central
Central, Hong Kong
T: +852 2969 5300
F: +852 2997 3385

LONDON
1F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
United Kingdom
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323

master@llinkslaw.com

员工违反薪酬保密制度，用人单位能否解除劳动合同

作者：辜鸿鹄 | 杨迅 | 沈保言

近日，发生在南京的一则劳动争议纠纷引发社会广泛关注。据新闻报道，大众点评的员工季某因涉嫌在匿名社交软件上晒出自己的工资单，被公司以违反薪酬保密制度为由开除，员工将公司告上法庭，经过南京市秦淮区人民法院和南京市中级人民法院两审终审，判决公司赔偿员工违法解除赔偿金16万元。法院认为公司提交的证据无法确定晒工资行为系员工季某所为，且公司的员工手册没有经过民主程序制订，第三方也无法通过工资晒图具体了解到公司名称、工资总额、人员姓名，不足以导致他人知晓公司工资信息结构，因此，认定公司的解除行为违法，并判决公司支付相应赔偿。

当前，很多企业都建立了薪酬保密制度，禁止员工向其他员工或向第三方披露自己的工资金额、构成以及公司的薪酬体系。但在实践中，由于很多员工希望能知晓同行的薪资情况，加之互联网时代“晒生活”简单方便，因此很容易产生由于员工“晒工资”或“探听他人工资”而引发的劳动争议纠纷。

.....
For more Llinks publications, please contact:

Roy Guo: +86 21 3135 8756
Publication@llinkslaw.com

.....
如您需要了解我们的出版物，
请与下列人员联系:

郭建良: +86 21 3135 8756
Publication@llinkslaw.com

通力律师事务所
www.llinkslaw.com

免责声明：本出版物仅代表作者本人观点，不代表通力律师事务所的法律意见或建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

员工违反薪酬保密制度，用人单位能否解除劳动合同

那么，用人单位实施的薪酬保密制度对员工是否具有法律约束力，用人单位以违反薪酬保密制度为由解除与员工间劳动合同是否合法，会面临怎样的风险？结合有关法律规定和司法审判实践，笔者具体分析如下。

一、薪酬保密制度的法律依据

目前，我国法律对于薪酬保密制度并未作出明文规定。《劳动合同法》第二十三条规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项”。因此，用人单位一般将公司薪酬视作《反不正当竞争法》下的商业秘密，进而通过劳动合同约定或内部规章制度规定来约束员工，要求他们对自己的薪酬保密。对于违反薪酬保密义务的员工，用人单位一般可依据《劳动合同法》第三十九条第(二)项“劳动者严重违反用人单位的规章制度”的情形，单方解除劳动合同。

二、薪酬保密制度的司法实践与操作建议

在实践中，我们发现，不同地方的劳动争议仲裁委员会或者法院对“晒工资”是否能以严重违纪为由直接解除劳动合同有着不同的看法，薪酬保密制度并非在任何情形下都是合法且具约束力的。在很多案例中，用人单位以员工违反薪酬保密制度为由解除其劳动合同的行为最终被法院认定为违法解除，其中存在着很多可能被忽略的客观裁判要素。因此，为避免薪酬保密制度在发生纠纷时被认定为“不合法”或“约束力不足”，公司应注意以下三个方面：

1. 薪酬保密制度的适用主体限于特定职工

一般来讲，在一家公司中，员工职责往往不尽相同，并非每位员工都可以无差别地受到薪酬保密制度约束。用人单位通过薪酬保密制度限制劳动者披露薪酬必须要有法理基础。

根据《反不正当竞争法》第九条第三款的规定，“商业秘密是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息和经营信息”，即商业秘密的构成须具备(1)秘密性(2)价值性(3)采取保密措施三个条件。按照常理，基础性岗位的薪资对于企业而言，很难确定显著的商业价值，因此用人单位对基础性岗位员工提出薪酬保密要求可能会被认定为于法无据。比如，在广东省佛山市中级人民法院的一项有关薪酬保密的案件判决中，员工一方从事的职业是保安，法院最终认为：“薪酬保密制度一般适用于工作成效难以具体量化考核的岗位、特殊待遇或者引入特殊人才的情况……对于保安而言，保障他们同工同酬的权利比限制其相互知悉薪酬情况更有价值……对于保安提出薪酬保密的要求，在一定程度上过于苛刻”。

员工违反薪酬保密制度，用人单位能否解除劳动合同

根据该判决可以得知，用人单位在实践中应当明确其制订的薪酬保密制度的适用对象，在施行该制度时对工资差异不大且依法应当享有同工同酬权利的基础性岗位员工予以排除，以免由于对制度的不当适用导致最终承担违法解除劳动关系的法律风险。

2. 薪酬保密制度制订程序需符合法律规定并与员工明确约定

在实践中，认定薪酬保密制度的合法性时，“制订程序是否符合法律规定”是法院在裁判过程中首先要查明的程序问题。

根据《劳动合同法》第四条规定，“用人单位在制定、修改或者决定有关……劳动纪律……等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者”。因此，用人单位制订薪酬保密制度必须遵守上述民主程序。

比如我们注意到，上海市第二中级人民法院的一项判决就认为：“用人单位采用薪酬保密制度，在保护员工隐私、防止员工相互攀比、减少员工冲突流失、便利企业管理上确有优势，在合理范围内法律应予尊重，订约双方当受此约束”。这可以视作是对企业制订薪酬保密制度合法性的确认。

该法院进一步认为：“企业享有用工自主权，薪酬保密制度如果经过了民主公示程序，则意味着员工的认可，是合法的”；同样，在广东省佛山市中级人民法院的判决中，法院也将“制订程序符合法律规定”作为一项重要事实进行认定。

因此，用人单位在制订薪酬保密制度时，务必要履行有关民主程序，还应与员工确认其已知悉并同意遵守薪酬保密制度，否则会由于存在程序瑕疵被认定为无效。

3. 薪酬保密制度的违约责任应与公司治理需求限度相适应

结合司法实践中法院对于薪酬保密制度的定义来看，薪酬保密制度属于用人单位根据行业特点、经营模式、运营情况等制定符合生产经营实际的规章制度，旨在限制员工之间相互知悉薪酬情况，防止员工之间相互攀比及恶性竞争，其目的是改善和优化公司治理。

员工违反薪酬保密制度，用人单位能否解除劳动合同

如果员工违反公司薪酬保密制度，其所承担的违约责任应与其给用人单位造成的实际损害相适应。在发生纠纷时，法院认定解除劳动关系行为是否合法的一个重要的裁判标准就是劳动者的违约行为给用人单位造成的实际影响。

北京市第二中级人民法院在一审判决中指出：“用人单位的处罚手段和劳动者给用人单位造成的损害之间要符合比例。也就是劳动者的过错行为与用人单位的处罚手段之间程度上要相当”；广东省佛山市中级人民法院在一审判决中也指出：“对员工的一些过失行为尤其是情节显著轻微的行为，用人单位应当通过合理的管理措施，加强引导与规范，甚至也可以进行处罚，而不是直接给予辞退处理”。

上述案例说明，法院在对这类纠纷进行裁判时，倾向于认为违约责任不应超出公司治理需求限度。因此，用人单位在制订薪酬保密制度的过程中，应当重视处罚方式的合理性，并在适用时对员工过错程度进行审慎评估。

作为总结，用人单位在主张基于薪酬保密制度合法解除劳动关系的权利时，首先，要有明确的经过民主程序制定的薪酬保密制度；其次，限定薪酬保密的对象和职位应该合理；最后，违反薪酬保密制度的处理措施和后果应具有合理性。实践中，在做出具体的违纪解除行为前，建议用人单位重视对于员工违约造成实际损害证据的搜集和保全(包括员工存在违反薪酬保密制度的行为，以及该行为给公司造成了实际的损害两部分)。如用人单位无法举证或证据不足，则可能面临被认定为违法解除的风险。

员工违反薪酬保密制度，用人单位能否解除劳动合同

如需进一步信息，请联系：

作者	
辜鸿鹄 电话: +86 21 3135 8722 patrick.gu@linkslaw.com	杨迅 电话: +86 21 3135 8799 xun.yang@linkslaw.com
上海	
俞卫锋 电话: +86 21 3135 8686 david.yu@linkslaw.com	刘贇春 电话: +86 21 3135 8678 bernie.liu@linkslaw.com
余铭 电话: +86 21 3135 8770 selena.she@linkslaw.com	娄斐弘 电话: +86 21 3135 8783 nicholas.lou@linkslaw.com
钱大立 电话: +86 21 3135 8676 dali.qian@linkslaw.com	孔焕志 电话: +86 21 3135 8777 kenneth.kong@linkslaw.com
吴炜 电话: +86 21 6043 3711 david.wu@linkslaw.com	潘永建 电话: +86 21 3135 8701 david.pan@linkslaw.com
姜琳 电话: +86 21 6043 3710 elyn.jiang@linkslaw.com	
北京	
俞卫锋 电话: +86 10 8519 2266 david.yu@linkslaw.com	刘贇春 电话: +86 10 8519 2266 bernie.liu@linkslaw.com
杨玉华 电话: +86 10 8519 1606 yuhua.yang@linkslaw.com	
香港(与张慧雯律师事务所有限法律责任合伙联营)	
俞卫锋 电话: +86 21 3135 8686 david.yu@linkslaw.com	吕红 电话: +86 21 3135 8776 sandra.lu@linkslaw.com
伦敦	
杨玉华 电话: +44 (0)20 3283 4337 yuhua.yang@linkslaw.com	

© 本篇文章首次发表于中国法律透视电子版第 97 期(总第 132 期)。

免责声明：本出版物仅代表作者本人观点，不代表通力律师事务所的法律意见或建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。