

# 以“窦性心动过缓”为由拒录求职者

## 一公司违反平等就业原则被判道歉并赔偿

不久前,深圳某公司在深圳某报纸刊登致歉声明,就招聘时对应聘者李某进行差别对待,违反了平等就业原则,妨害其作为劳动者实现平等就业权、损害其人格权的行为深表歉意。日前,广东省深圳市中级人民法院二审审结该案,判决某公司向李某支付精神损害抚慰金1万元及相关损失6000元,该公司均已主动履行完毕,李某也表示接受该公司的道歉。

李某患有小儿麻痹,后遗症导致其肢体障碍,持有残疾人证。在深圳某公司的一次招聘中,李某顺利通过两轮面试后,收到了录用通知,被确认为运营主管岗位,工作地点在深圳。

李某按照该公司要求进行入职体检后,便专门从生活工作多年的广州搬到深圳,安顿好必要的食宿等事宜,前去报到。然而,在办理入职手续进入尾声时,该公司看到李某体检报告显示“窦性心动过缓”“需要定期复查”,即称不愿接受风险系数

高的候选人,拒绝其入职。

李某认为,该公司以其体检结果“风险系数高”为由拒绝其入职,没有依据,属于就业歧视,遂诉至深圳市龙岗区人民法院,请求判令该公司登报道歉,并赔偿自己精神损害抚慰金2万元以及搬家、租房、误工等经济损失8000余元。

庭审中,某公司辩称,李某应聘的岗位需要出差、应酬,且经常晚上工作,因其体检报告显示窦性心律异常且需要定期复查,担心其身体存在风险。公司已向李某明确表示过歉意,李某也未举证证明其遭受精神损害,因此,公司无需登报道歉及支付精神损害抚慰金。

法院审理后认为,李某主张招聘公司实际因其左下肢肌肉萎缩而拒绝录用,其残疾人证也载明其存在肢体残障,该公司最终以“风险系数高”为由拒绝录用李某,并未明确具体原因,该拒录理由未合理排除李某主张的可能性。我国无任何法律

法规规定运营主管岗位属“窦性心动过缓”患者禁止从事的工作类型,且李某的体检报告亦载明“大多数心动过缓无重要的临床意义”,即便该公司确因李某体检报告而拒绝录用,其基于与履职内在要求无关的身体条件对李某进行差别对待,显然违反了平等就业原则。

法院认为,虽然该公司主张其基于用工自主权,有权拒绝录用风险系数较高的候选人,但其行使用工自主权不能逾越权利的边界。其基于李某身体条件作出这不合理的差别对待、排斥或限制行为,妨害了李某作为劳动者平等就业权的实现,亦损害了李某的人格权。李某要求公司登报道歉,有事实及法律依据,依法予以支持。法院遂依法判决该公司向李某赔礼道歉,并支付精神损害抚慰金1万元、误工费及搬家费等损失6000元。

某公司不服,提起上诉。深圳中院二审判决维持原判。 □李倩 张建国

### 法官说法

平等就业权系宪法赋予每个公民的基本权利。用人单位应提供平等就业机会及公平就业条件。用人单位以劳动者难以选择和控制的民族、种族、性别等先天因素,以及婚育状态、残障情况等与工作内在要求没有必然联系的因素拒绝录用,侵害劳动者的平等就业权,损害劳动者人格尊严,亦不利于公平有序的就业市场秩序及就业环境的构建。

现实中,不少求职者有着与李某相似的经历,用人单位以用工自主权为名行就业歧视之实的事情时有发生,且往往发生在更为隐蔽的情景之下,不易查明、难以取证。用工自主权与平等就业权的边界应当结合具体岗位的内在要求具体分析,不能一概而论,但应该明确的是,用人单位不得以与工作岗位要求无关的身体条件而对劳动者予以差别对待,限制劳动者平等就业和自主择业的权利。

### 有话直说

如果周末休息时突然接到领导电话,要求加班你会怎么办?刘女士就遇到了这样的事情,因心生不满,她发了一条朋友圈表示“周末休息不上班,谁也不要找我。”而正是因为这条朋友圈,刘女士被解聘了。法院认为公司据此解除劳动合同缺乏事实和法律依据,构成违法解除,公司须赔偿刘女士4.9万余元。

如今,“周六保证不休息,周日休息不保证”等成了一些上班族调侃无休止加班的口头禅。这说明在某些行业、用人单位要求员工加班或者变相强制员工加班现象较为严重。对此,很多员工迫于各种压力,敢怒不敢言,不得不加班。而对吐槽“加班”的员工,上述公司强力处置,解雇员工,可谓任性至极。

从公司立场上看,工作应该是第一位的,有时候加班是为了服务好客户,提高公司效益,最终提高员工的收益,且正规的公司均发放加班补助或安排补休,不会刻意要求加班。从普通人的角度出发,对公司的加班要求也会顺从,毕竟公司效益好了自身也会受益。

但是,公司据此就开除吐槽拒绝加班的员工是否就一定合法合理呢?显然不是,众所周知,员工也有休息的权利,拒绝加班虽有不妥,但也要根据其带来的影响和后果来综合评判。而非一概地将拒绝加班作为严重违反规章制度予以处理,甚至解除劳动合同。

譬如,有些加班要求可能只是公司领导一时兴起,要求赶任务,或者纯粹就是折腾员工,将原本可以工作日完成的任务安排在下班时间。此时,员工拒绝加班看似顶撞了领导,“违反”了规章制度,“损害”了公司形象,实则未必。这种员工对不合理加班要求的拒绝,也是员工与公司博弈的权利,未必会严重影响公司利益和形象。当然,对于一些特殊岗位,一旦遇到紧急情况,必须通过加班来处理的话,恐怕任何员工都会深明大义,从大局出发及时加班处理。否则,一旦酿成重大事故,面临的不仅是失去工作的后果。

回到报道所提到的事件,该员工只是发了“周末休息不上班”的朋友圈,还没来得及以实际行动拒绝加班,就被通知解雇。也就是说,其只是发出了“不和谐”的声音,并未给公司带来实质的损失和不利影响。且员工认为她之前已经和客户谈好,没必要再占用周末休息时间对接工作。故仅仅因为员工通过朋友圈吐槽不加班就对其严厉处理,显然有失妥当。

要知道,用人单位开除员工是一种非常严厉的处罚手段,必须有足够、充分、正当、合理的理由。且需要说明的是,即便解雇决定符合内部的规章制度、员工守则等,也可能因为违反劳动法的规定和侵犯劳动者基本权利而不被司法机关所认可。

值得肯定的是,法院虽然认为员工的吐槽行为有所不妥,不利于解决矛盾,但并未认定其造成了足以达到被解雇的严重后果,故判决随意解雇的公司败诉并承担赔偿的责任。这既提醒员工要冷静理性解决纠纷,更提醒用人单位要尊重劳动者,不要动辄上纲上线。同时少些无能但苛刻的管理,并认真倾听对待员工诉求,多些人文关怀,以此取得劳动者的认可和信任。 □史洪举

# 员工吐槽「加班」,公司解雇太任性

### 三人“里应外合”获取公司内部经营资料——

## 法院:侵害企业商业秘密,赔偿10万

员工离职后,与在职员工“里应外合”,获取原东家经营资料并进行交易。原东家诉请侵权赔偿,能否得到支持?近日,广州市白云区人民法院公布该起案例。

### 离职员工合开公司被诉侵权

周某与杨某曾是中山某百货公司的员工,2020年后,两人相继离职。

后某百货公司获悉,周某与杨某串通在职员工李某,获取“电商ERP库存”“商品明细”及“供应商名单”等内部经营性资料,共同以“领某公司”的名义经营与某百货公司主营业务相同的业务。

某百货公司认为,其在经营中长期总结和研究消费者的购买偏好,严格选择质优价廉的产品及供应商,整理成“电商ERP库存”“商品明细”及“供应商名单”等内部经营性资料,上述资料包含大量特殊信息,形成了深度信息,该信息无法通过公开渠道获得,对于同类业务经营者具有重要经济价值,属于某百货公司的商业秘密。

周某违反其与某百货公司签署的保密协议,披露、使用及允许周某、杨某、领某公司使用其所掌握的商业秘密,构成侵权。某百货公司向法院提起诉讼。

### 法院:属共同侵害商业秘密

商业秘密必须具有确定的内容,明确的载体,且应具有

三个基本特征:秘密性、价值性、保密性。本案中,某百货公司主张的“客户名单”不符合商业秘密的构成要件,法院不予确认;某百货公司主张的“商品明细”不属于一项独立商业秘密,此项诉求不再单独处理。

法院经审理认为,涉案“电商ERP库存”所包括的商品代码、商品条码、商贸属性、采购规格、安全库存数、零售价、成本价等具体项目内容信息的综合汇编,是由某百货公司付出劳动进行收集和整理才可获得,属于经过加工整理而形成的已特定化的信息源,具有不为某百货公司及其员工以外的其他人所轻易知悉的特定性,具有秘密性。涉案“电商ERP库存”实际存在于公司的电商部门的微信群,只有专职专岗的员工才有查阅权限和密码,具有保密性。涉案“电商ERP库存”所包含的相关商品的深度信息内容、选择商品类别、利用掌握的价格优势等进行相关交易并利用其实际获利,具有价值性。

根据周某、周某、李某以及案外人某百货公司在员工的微信聊天内容,可以确认周某实际获取并披露涉案商业秘密,周某、周某及李某共同使用某百货公司的涉案商业秘密与领某公司的交易,并实际获利。某百货公司无证据证明周某对上述非法利用某百货公司商业秘密的行为是明知的,也无证据证明周某与某百货公司合作关系。

综上所述,法院认定周某、周某、李某共同实施侵害某百货公司涉案“电商ERP库存”商业秘密的行为。法院一审

判决,周某、周某、李某停止侵害某百货公司商业秘密的行为;赔偿某百货公司经济损失10万元(含合理费用);驳回某百货公司的其他诉讼请求。二审法院维持原判。该判决现已生效。

### 经营者应增强保密意识

法院提醒广大经营者,要增强保密意识,完善保密体系,降低商业秘密泄露风险。一方面加强对商业秘密及其载体的管理。明确构成商业秘密的技术信息、经营信息等具体范围,采取相应保密措施,在人员流动、项目合作、合同履行等过程中,注意对商业秘密进行固定留存和专门保护。另一方面加强对涉密人员的管理。可与员工签订保密协议或在合同中约定保密义务,通过章程、培训、规章制度、书面告知等方式,对能够接触、获取商业秘密的员工、前员工、供应商、客户、来访者等提出保密要求,根据岗位职责设置访问权限、软件监管等;要求离职员工登记、返还、清除、销毁其接触或者获取的商业秘密及其载体,继续承担保密义务。

此外,企业可根据需求和发展特点,构建商业秘密保护体系。采取引进第三方服务机构等方式,量身定制商业秘密保护措施和管理制度,有针对性地防范风险,一旦发现企业的商业秘密泄露,可及时启动维权机制,最大限度减少损失。 □据南方工报

