

## 牛某某诉上海某物流有限公司劳动合同纠纷案

### ——用人单位的知情权仅限于与劳动合同直接相关的基本情况

**关键词：**民事 劳动合同 知情权 隐私权 披露义务

#### 基本案情

牛某某诉称：其上海某物流有限公司（以下简称物流公司）担任叉车工。某日上班与领导的车辆碰擦，对方全责，领导要求私了，因其未同意而被物流公司开除。物流公司解除劳动合同违法，应当支付赔偿金。

物流公司辩称：物流公司要求劳动者“健康”，牛某某持有残疾证，影响其从事叉车工作。牛某某入职前故意隐瞒身体残疾的情况，有违诚信，入职后以此为由索要优待未果，辱骂领导。物流公司并非因牛某某身体残疾而解除，而是因其隐瞒持有残疾证及威胁领导，解除劳动合同合法。

法院经审理查明，牛某某左手大拇指部分缺失，其于2019年10月10日到物流公司工作，担任叉车工。牛某某入职时提交了在有效期内的叉车证，并参加了入职体检，体检合格。物流公司要求填写员工登记表，登记表上列明有无大病病史、家族病史、工伤史、传染病史，并列了“其他”栏。牛某某均勾选了“无”。牛某某正常完成了工作。2020年7月4日，物流公司以牛某某隐瞒持有残疾证，且威胁领导恐吓上级，属于严重违纪为由解除劳动合同。2020年7月10日，牛某某向上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求物流公司支付违法解除劳动合同赔偿金30,000元。审理中牛某某表示，其可以正常工作，并不要求物流公司额外支付残疾人的福利待遇，所以没有告知物流公司其身有残疾。2020年10月13日，该仲裁委员会按牛某某工资2,930元为标准裁决物流公司支付牛某某违法解除劳动合同赔偿金5,860元。牛某某向一审法院起诉请求物流公司支付其违法解除劳动合同赔偿金30,000元。

上海市浦东新区人民法院于2021年1月27日作出（2020）沪0115民初

92996号民事判决：物流公司于判决生效之日起十日内支付牛某某违法解除劳动合同赔偿金5,860元。物流公司不服一审判决，向上海市第一中级人民法院提起上诉。上海市第一中级人民法院于2021年9月14日作出（2021）沪01民终6197号民事判决：驳回上诉，维持原判。

## 裁判理由

法院生效裁判认为，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同的决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，物流公司向牛某某出具的处罚通告中载明的一项解除理由为隐瞒持有残疾证及威胁领导。为此，物流公司申请证人出庭作证并提交了视频证据，但牛某某对证人证言真实性不予认可，认为证人与物流公司存在利害关系，并表示视频内容并无牛某某威胁领导恐吓上级内容。鉴于物流公司未提供充足有效的证据证明牛某某存在威胁领导恐吓上级的行为，物流公司该项解除理由不能成立。物流公司的另一项解除理由为牛某某隐瞒残疾证。法院认为，虽然用人单位为了保障人尽其用、提高劳动效率、保障劳动成果，提高企业的经营效益，需要了解劳动者的学历、履历、薪酬要求等详细信息，但用人单位的知情权应有合理边界。《中华人民共和国劳动合同法》第八条规定，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。依照该规定，对于不属于与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者不负有如实说明的义务。通常而言，“与劳动合同直接相关”的信息应当是指与工作岗位相匹配的信息，比如教育经历、工作经验、技术技能、研究成果等，而婚姻状况、生育情况与意愿、家庭条件、个人爱好等通常与岗位、工作能力不直接相关的信息，则不属于劳动者应当如实说明的范围。

本案中，物流公司招用牛某某系从事叉车工作，而牛某某亦提供了有效期内的叉车证，入职时体检合格。从牛某某近9个月的工作情况来看，其都能顺利完成工作任务，这也印证本案中其拇指残疾不属于“与劳动合同直接相关”的信息。此外，《中华人民共和国残疾人保障法》第三十四条规定，“在职工的招用、聘用、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、劳动保险等方面，不得歧视残疾人。”牛某某作为一名残疾人，其享有的权利不应停留于基本的社会保障，还应包括平等就业机会。鼓励帮助残疾人体面地融入工作与生活

，使得他们在劳动力市场中获得无差别、非歧视的对待，以自己的劳动获取报酬，自立于社会，这也与社会主义核心价值观相契合。因此用人单位对残疾员工应有必要的包容而非歧视，应尊重、关爱、帮助他们，使他们拥有和正常人一样的平等就业机会。本案中，物流公司以牛某某隐瞒残疾证为由解除劳动合同，不仅是对残疾人的歧视，违反《中华人民共和国残疾人保障法》，也违反了《中华人民共和国劳动合同法》的规定，系违法解除，应支付牛某某违法解除劳动合同赔偿金5,860元。

## 裁判要旨

用人单位对劳动者享有知情权，可以了解劳动者的学历、履历、薪酬要求、劳动技能等，以保障劳动成果，提高经营效益。但用人单位知情权的范围限于“与劳动合同直接相关的基本情况”，通常包括工作岗位相匹配的信息，如教育经历、工作经验、技术技能等。与岗位、工作能力不直接相关的信息，不属于用人单位知情权的范围。

## 关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》第3条、第8条、第26条

一审：上海市浦东新区人民法院（2020）沪0115民初92996号民事判决（2021年1月27日）

二审：上海市第一中级人民法院（2021）沪01民终6197号民事判决（2021年9月14日）