

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2021〕1755 号

申请人：广州谷川科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 1000 号 1505 房。

法定代表人：雍大成，该单位董事。

委托代理人：李洁遥，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

被申请人：于鑫鑫，女，汉族，某年某月某日出生，住址：辽宁省丹东市元宝区。

委托代理人：胡凤婷，女，广东蕴德律师事务所律师。

申请人广州谷川科技有限公司与被申请人于鑫鑫关于违约金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人李洁遥和被申请人的委托代理人胡凤婷到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2021 年 7 月 7 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人赔偿申请人直接经济损失 80000 元；二、

被申请人支付申请人违反竞业限制协议违约金 878230 元；三、被申请人支付申请人律师调查及诉讼代理费用 10000 元。

被申请人辩称：一、本人并非申请人的高级管理人员、高级技术人员等负有保密义务的人员，不符合签订竞业禁止协议的条件；即便本人属于应与申请人签署竞业禁止协议的负有保密义务的人员，依竞业禁止协议的约定，计算违约金的标准应为广州市最低工资标准，而非申请人离职前 12 个月的平均工资。二、本人未违反与申请人签署的《竞业禁止协议》约定的相关义务，申请人无任何证据证明本人存在违约行为，以及申请人因本人的违约行为造成了直接损失或本人因该违约行为为自己获利。三、即便认定本人存在违反竞业禁止协议约定的相关义务，申请人也无任何证据证明本人因违约行为所获得的收益或申请人因此遭受直接经济损失 8 万元。四、即便认定本人存在违反竞业禁止协议约定的相关义务，本人应向申请人承担违约责任、需支付违约金，申请人主张的违约金实属过高，且无依据。五、申请人要求支付律师调查及诉讼代理费无任何事实依据及法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于直接经济损失问题。申请人主张被申请人于 2020 年 3 月 20 日入职其处任总部经济招商专员，在职期间利用管理资料、统计数据和合作机构信息等文件资料，通过项目系统及

外部渠道提供税务咨询活动，并将本应与其单位签单的客户成交至案外其他单位，被申请人在此过程中收取利润返点，由此造成申请人客户流失，导致经济利益受损 80000 元。申请人对此提供系统截图、微信截图和产品报价等证据拟证明上述主张。被申请人对此不予确认，辩称申请人并无证据证明经济损失的存在。经查，申请人当庭表示被申请人成交的客户当时已有员工正在接洽，但并未正式合作。本委认为，依庭审查明的事实可知，申请人指称被申请人利用工作成交至案外人的客户，尚处于接洽状态，双方并未达成最终的合作意向，故客户根据市场经济中的商业规则选择于己最大经济效益的合作主体属正常行为。申请人不可因洽谈行为而当然认定客户必然与其建立合作关系，即便被申请人存在申请人所主张的行为，此亦非客户最终决定与案外人合作的原因，究其根本，仍在于利益的推动和驱使。因此，在申请人未与客户达成合作意向及签订合作协议的情况下，客户最终选择另一合作方属市场经济的正常行为范畴。现申请人将此原因完全归咎于被申请人，有故意忽略自身经营策略、价格优势及利润前景等因素之情形，故本委对其该行为不予认可。同时，在双方未切实达成合作协议的情况下，申请人提供的现有证据不能成为证明自身直接经济损失的有效依据。综上，申请人该项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

二、关于违约金问题。申请人主张被申请人在职期间可接

触客户信息及相关工作成果，此均为单位核心商业信息，故其与被申请人签订《保密协议》和《竞业禁止协议书》，明确约定被申请人不得自营或在单位商业竞争对手处直接或间接从事与单位相关的培训、市场等工作，但由于被申请人工作期间将本应与其单位签单的客户成交至案外其他单位，故应承担违反竞业限制协议的违约金。经查，申请人提供的《竞业禁止协议书》约定被申请人在职期间不得从事第二职业且不得自营或为他人经营、参与经营与单位直接或间接竞争的任何业务，在离职后2年内不得到与申请人有竞争关系的单位就职，在离职后保证不会引诱单位客户或以前的客户以攫取业务而直接或间接获利等，若违反上述义务应按离职前一年基本工资的50倍支付违约金。被申请人对此不予确认，主张其不符合签订竞业限制协议的条件，且不存在违约行为。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条之规定，劳动者承担竞业限制义务的范围应限于不得前往与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。本案中，申请人主张被申请人存在的侵犯其单位经济利益的行为，系将其洽谈中的客户成交至案外人。无论申请人主张的行为系否客观存在，均不属于上述法律规定的竞业限制义务所指向的竞业限制行为对象。竞业限制旨在限制劳动者在离职后的就业选择范围，以达到保护用人单位商业秘密的目的。因此，劳动者在职期间将单位潜

在客户介绍至其他单位，此行为虽有违职业道德，应受法律及道德摒弃和谴责，但并非竞业限制制度所规制的就业权客体。具体到本案，申请人指称的被申请人违约行为发生于在职期间，且其主张的侵犯其经济利益的行为亦非上述法律规定的竞业限制情形；至于《竞业禁止协议书》约定被申请人需履行不得引诱单位客户或以前的客户以攫取业务而直接或间接获利的义务，此约定义务同样不属于以上法律规定的竞业限制义务范畴，故根据《中华人民共和国合同法》第二十五条之规定，申请人不得与被申请人约定因违反该义务而由被申请人承担违约金。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。

三、关于诉讼及代理费问题。本委认为，此费用系双方劳动关系解除后，申请人因申请仲裁而产生的维权成本，并非发生于双方劳动关系存续期间的争议，即该项争议不属于因履行劳动关系而产生的劳动争议，因此，本委认为申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定之情形，故对此不予调处。

裁决结果

根据《中华人民共和国合同法》第二十四条、第二十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

仲 裁 员 靳泽民

二〇二一年九月十五日

书 记 员 肖焜煜