

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〕2246 号

申请人：广州兴亚町电子商务有限公司，住所：广州市海珠区红卫新村西街 29 号之九 B2 栋 110 室。

法定代表人：李亚町，该单位董事长兼总经理。

委托代理人：许红学，男，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：李彤，女，广东广信君达律师事务所律师。

被申请人：何菲，女，汉族，某年某月某日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：李伟良，男，广东任高扬律师事务所律师。

申请人广州兴亚町电子商务有限公司与被申请人何菲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。申请人委托代理人许红学和被申请人的委托代理人李伟良到庭参加庭审。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 8 月 9 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人立即归还私自带走的《员工入职登记表》

《薪资确认单》《劳动合同》《员工保密协议》等公司资料；二、被申请人支付申请人因违反《员工保密协议》违约金 50000 元、赔偿损失 100000 元。

被申请人辩称：一、申请人存在虚假陈述。申请人捏造本人私自带走《员工入职登记表》《薪资确认单》《劳动合同》《员工保密协议》的事实，诬告陷害本人，企图使本人受到刑事追究或者受到治安管理处罚，本人保留追究申请人的法律权利。申请人并未与本人签署请求中所述的任何一份文件。申请人的证据证明其撒谎，虚假陈述。根据申请人证据 3 显示，申请人的《劳动合同》《保密协议》的文本是本人在 2021 年 6 月 17 日提供给申请人，截止本人离职，申请人仍未确认《劳动合同》的文本，与其陈述的“2021 年 6 月 12 日签订《劳动合同》，并在随后签订《保密协议》”的事实相矛盾。根据申请人证据 3 显示，申请人在 2021 年 6 月 19 日才将《薪资确认单》《入职员工承诺书》的版本定稿发给本人，且内容仍未确定。该证据所证明的内容与申请人主张的事实相矛盾。最后，根据本人提供的补充证据，申请人的合同文件均非本人保管，是由申请人员工杨某保管；本人并不负有保管合同、文件的职能；如双方确实签有相关文件，本人也无法带走。申请人可能与案外人王某串谋，涉嫌虚假诉讼。二、申请人在提交的证据中，均为案外人王某的案件材料，相关证据时间存在矛盾，显然造假，不能排除案外人王某配合申请人共同伪造证据的嫌疑。如前所述，申请人

以“王某获得管理群聊天记录、工资表”为由主张本人泄密，但是该证据截图并不能证明出处，不能排除申请人为了与案外人串谋损害本人权益，而共同“做局”牟取本人所谓 15 万元违约金。截止 2021 年 7 月 15 日，申请人尚未订立保密协议制度。因此，案外人王某涉嫌与申请人串通合谋，其发表对本人不利的言论并不可信。三、申请人并未与本人签署《员工保密协议》。即便仲裁委不采纳本人的前述观点，本人也从未与申请人签署《员工保密协议》。根据合同相对性原则，《员工保密协议》对本人没有法律约束力。四、《员工保密协议》约定的违约金过高。退一万步说，如果仲裁庭突破法律的基本原则如“公平正义”原则、“合同相对性”原则、“谁主张谁举证”原则，认定《员工保密协议》对本人具有法定约束力，则相关的违约金过高，远高于申请人的实际损失。薪酬信息向员工披露，并不构成企业实际损失。

本委查明事实及认定情况

一、关于归还资料问题。申请人主张被申请人在职期间任人事总监，负责保管相关人事材料，但其在离职时私自将个人签订的《薪资确认单》《劳动合同》《员工保密协议》等公司资料全部带走，故要求申请人归还上述材料。被申请人对申请人以上主张不予认可。本委认为，鉴于申请人未提供充分有效的证据证明被申请人存在私自带走单位相关人事资料的行为，故

无法仅凭其单方陈述即认定被申请人确实存在占有单位人事材料的事实。因此，申请人要求被申请人归还相关人事资料缺乏事实依据，本委对此不予支持。

二、关于违约金和赔偿损失问题。申请人主张被申请人将全体员工薪酬信息泄露给其他员工，对单位经营和管理造成恶劣影响，该行为违反了《员工保密协议》之约定，故应承担违约金和赔偿损失的责任。被申请人对此不予确认，主张保密制度一直处于协商阶段，双方并未签订保密协议。本委认为，如前所述，申请人未能提供证据证明被申请人存在私自带走相关人事资料的行为，故无法证明双方确已签订包括保密协议在内的有关文件，因此，申请人据以主张被申请人在职期间行为违反保密协议则缺乏必要前提。另，即便双方确实签订保密协议，但根据《中华人民共和国合同法》第二十五条之规定，除劳动者违反竞业限制和服务期约定外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。据此，如若双方确已签订保密协议，但由于申请人未提供证据证明被申请人的行为属违反上述法律规定的需承担违约金之法定情形，故申请人在本案中要求被申请人承担违约金之理由于法无据。其二，申请人因未提供充分有效证据就其主张的经济损失事实加以证明，故无法证实其主张的经济损失客观存在，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对

此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十五条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》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。

(本页无正文)

仲 裁 员 靳泽民

二〇二一年九月三十日

书 记 员 李政辉