

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〔2022〕1423号

申请人：广州伯朗氏检测技术有限公司，住所：广州市海珠区石榴岗路10号自编41号。

法定代表人：王剑，该单位总经理。

委托代理人：李卓欣，女，广东环宇京茂律师事务所律师。

委托代理人：伍凤欢，女，广东环宇京茂律师事务所实习人员。

被申请人：邓本取，男，汉族，1986年2月13日出生，住址：广东省英德市。

申请人广州伯朗氏检测技术有限公司与被申请人邓本取关于赔偿损失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卓欣和伍凤欢，被申请人邓本取到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年3月18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损失21972.79元；二、被申

请人按照《劳动合同》第十一条规定办理离职交接手续，填写办理《离职会签单》。

被申请人辩称：一、本人离职前已就物料管理和样品管理岗位工作内容和工作流程按要求与其他同事进行了培训和交接，且接受的同事已持续正常进行样品管理工作将近一个月。本人离职前申请人已将所有与物料管理和样品管理工作相关的工具和文件资料等全部收回。离职当天申请人又将本人其他物品没收并强行安排本人至临时工位，至此本人已经没有任何需要归还及交接的物品。申请人发给本人的离职交接表中需要签字确认的条款与事实不符。二、申请人提出的因本人工作失误可能带来的行政处罚及罚款属于假设性后果，其以此要求本人赔偿缺乏事实依据。申请人作为检测机构对样品核查及管理系其应尽义务，其因自身原因前期未安排人员进行监督和核查，后期安排人员对过往样品进行监督与核查系其日常管理工作。申请人安排何人进行监督与核查与本人无关，本人无需承担任何费用。申请人单方面扩大本人工作上的失误并立即进行无差别核查，存在非合理性安排的嫌疑。申请人安排人员核查的成本统计无法可依，核查人员的工资并非该核查工作内容规定的薪资报酬。申请人列举本人工作上的失误为较小失误，并未对检测活动造成严重影响，也未对申请人带来严重损失。本人的样品管理工作遵循领导要求，并达到了样品管理目的的要求。因此，申请人的赔偿要求不合理，本人无需进行任何赔偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿损失问题。申请人主张被申请人工作期间多次出现在放样计划中样品名称错误未及时审核发现、实验样品储存颜色标签错贴、实验样品未及时贴上储存颜色标签等情况，该行为违反认证认可行业标准的相关规定；由于被申请人上述工作失误，导致申请人另外安排5名员工专门对其从事过的工作进行逐一核查，致使5名员工在一个多月绝大部分工作时间系替被申请人完成核查工作，无法按进度完成原定工作，故被申请人应支付5名员工2022年1月工资。申请人对此提供实验室问题汇总、暂停工作通知单、工资表等证据予以证明。被申请人对上述证据证明目的均不予确认。本委认为，依庭审查明的事实可知，申请人主张的赔偿损失系指5名员工的工资。根据《广东省工资支付条例》第十五条之规定，劳动者承担赔偿责任的前提，系因过错造成用人单位直接经济损失。据此，申请人要求被申请人承担赔偿责任的责任，应以存在直接经济损失为基础。具体到本案，不论被申请人系否确实存在违反行业认证认可标准的行为，申请人另行安排5名员工对相关工作进行核查，此属对内部工作人员工作内容的具体调整和分配，属于用人单位内部管理权之具体体现。而管理权的行使及对相关工作人员工作任务和内容的指派，首先属于用人单位自主行为的范畴，此与劳动者承担赔偿责任并无存在直接的因果关系。

如前所述，劳动者承担赔偿责任需以因过错造成用人单位直接经济损失为必要。因此，申请人另行安排其他员工从事具体工作的行为，并不能得出其存在直接经济损失事实的结论。另，从事核查工作的5名员工本身即属于申请人的在职员工，无论其系否负责对被申请人工作内容进行核查，均享有按月足额领取劳动报酬的权利，申请人同样负有按约定依法向其支付劳动报酬的义务。因此，申请人并无因5名员工工作内容的改变而导致需额外支付正常工作时间工资的情形；加之本案并无任何证据证明，5名员工因核查工作而产生加班行为，从而导致申请人需向其支付加班工资的事实。综上，申请人并不存在因另行安排5名员工从事核查工作而增加劳动报酬数额的支出，即其并无因此而产生经济利益上的直接损失或负担。故此，申请人不具备上述法律规定的存在直接经济损失的客观要件，其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。

二、关于离职交接问题。申请人主张被申请人并无完成全面的交接工作，现仍需完成信息资料的填写手续。被申请人对此不予确认，辩称其已将所有工作交接完毕，且在离职前相关工具亦被收走，故不清楚具体的信息资料。本委认为，根据申请人当庭自述的事实可知，申请人存在办理离职交接工作的事实。双方的争议焦点在于系否全面完成离职交接手续。申请人在确认被申请人已进行了部分交接工作的情况下，既然其主张交接工作不全面，则首先应提供证据证明双方约定的工作交接

内容、范围及数量，以及提供被申请人实际完成的工作交接情况，二者以作对比，方可得出被申请人存在未全面交接工作的事实。但在本案中，申请人并无实际充分履行上述举证责任，从而导致缺乏对比及判定被申请人工作交接行为系否存在确未全面交接完毕的证据，致使该待证事实未能有效得以证实。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对此应承担举证不能的不利后果，遂本委对其该项仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第十五条之规定，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 郑泽民

二〇二二年五月六日

书 记 员 曾焜恒