

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〔2023〕197号

申请人：吕远明，男，汉族，1982年7月11日出生，住址：重庆市荣昌区。

被申请人：广州市燕汇物业管理有限公司，住所：广州市海珠区江燕路108号自编2号1楼A1-19a、A1-20a、A1-21a（市场地址：广州市海珠区江燕路108号自编2、3号首层）。

法定代表人：刘斐，该单位总经理。

委托代理人：张宝丰，男，该单位员工。

申请人吕远明与被申请人广州市燕汇物业管理有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人吕远明和被申请人的委托代理人张宝丰到庭参加庭审。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10月27日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人竞业保密协议补偿3000元；二、被申请人支付申请人未开离职证明影响后续入职工作赔偿

金 12000 元；三、被申请人支付申请人未提前通知代通知金 800 元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 8000 元。

被申请人辩称：申请人于 2022 年 9 月 19 日入职我单位担任安管员并签订劳动合同，试用期从 2022 年 9 月 19 日至 2022 年 12 月 18 日止，申请人工资为月薪 2300 元。我单位与申请人签订的劳动合同中未约定任何有关保密义务和竞业限制的条款。2022 年 10 月 20 日申请人未按我单位要求穿戴规定着装到应急单元处集合，导致我单位未在规定时间内完成街道办安全生产委员会的紧急响应，被上级单位严厉批评，给我单位造成严重不良影响，并在事后面对我单位的批评毫不悔改，态度恶劣，依旧不服从安排管理，经我单位讨论一致认为申请人的行为触犯了涉案《广州市劳动合同》第十二条、《广州市燕汇物业管理有限公司员工手册》第 30 条（惩罚）第 4 款（辞退--适用于出现丁类过失者）、第 21 条（故意拒绝执行指派的任务，或违反操作规程而引起伤亡事故和经济损失）、《关于重申严格遵守“行为规范和工作纪律”的紧急通知》等文件制度的规定，申请人的工作态度和能力不符合我单位试用期内的用工录用条件。我单位在辞退申请人时已足额支付 2022 年 10 月的工资，申请人离职后，系其本人未到我单位领取真实离职原因的离职证明，故我单位并不存在任何过错。综上，我单位认为申请人提出的全部仲裁请求缺乏基本的事实和法律依据，应予驳回。

本委查明事实及认定情况

申请人于2022年9月19日入职被申请人处，岗位为安管员，双方签订了期限自2022年9月19日起至2025年9月18日止的劳动合同，劳动合同约定申请人每周工作5天，每天工作8小时，通过指纹打卡及考勤卡打卡考勤，申请人最后工作至2022年10月20日，同日被申请人以申请人试用期内不符合用工条件为由解雇申请人。

一、关于竞业保密协议补偿问题。申请人主张因其入职时与被申请人签订了《保密承诺书》，故其据此要求被申请人支付竞业保密协议补偿。申请人向本委提交了《保密承诺书》拟证明其上述主张，该承诺书载明有“为保护公司及项目参与人员的利益……在公司供职期间，在日常工作与商务活动中遵守保密手册，履行保守公司秘密的义务”等信息，落款处载有申请人的手写签名及日期。被申请人确认曾与申请人签订了《保密承诺书》，但认为该《保密承诺书》与保密竞业协议不同，故其单位并不需要向申请人支付竞业保密协议补偿。本委认为，首先，保密系当事人的法定义务，无论是否签订保密协议，劳动者都有义务保守用人单位的商业秘密，而竞业限制则系指负有特定义务的员工在任职期间或者解除劳动合同、离开岗位后一定期限内不得自营或为他人经营与其所任职的企业同类的、相竞争的业务活动。现从申请人与被申请人签订的《保密承诺书》可知，双方约定的系保密条款而非竞业限制条款，申请人

据该保密条款要求被申请人支付竞业保密协议补偿的仲裁请求，缺乏事实与法律依据，本委不予支持。

二、关于未开离职证明影响后续入职工作赔偿问题。申请人主张因被申请人未出具离职证明导致其无法找到工作，故据此要求被申请人进行赔偿。本委认为，申请人未举证证明因被申请人未出具离职证明的行为给其本人造成直接损失的具体情况及其金额，因此，申请人该项仲裁请求理据不足，本委不予支持。

三、关于代通知金问题。申请人主张被申请人于2022年10月20日将其解雇，且没有提前通知，故据此要求被申请人支付代通知金。本委认为，依前述查明可知，被申请人系以申请人试用期内不符合用工条件为由解雇申请人。申请人的离职原因不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，故申请人要求被申请人支付代通知金的仲裁请求，本委不予支持。

四、关于赔偿金问题。庭审中，被申请人称其单位系由于申请人2022年10月20日未按其单位要求穿戴规定着装到应急单元处集合，导致其单位未在规定时间内完成街道办安全生产委员会的紧急响应，被上级单位严厉批评，给其单位造成严重不良影响，故其单位依据《劳动合同》第十二条以及《广州市燕汇物业管理有限公司员工手册》第八章第三十条第四款第二十一项的规定以申请人试用期内不符合用工条件为由解雇申

请人。被申请人向本委提交了如下证据拟证明其单位上述主张：

1. 劳动合同，显示甲乙双方分别为申请人及被申请人，第十二条载明“甲方制订的规章制度是本合同的附件……如出现乙方违反甲方规章制度情形，甲方根据相关规定有权予以处理”；
2. 《广州市燕汇物业管理有限公司员工手册》，第八章第三十条第四款第二十一项载明“故意拒绝执行指派的任务，或违反操作规程而引起伤亡事故和经济损失”。申请人对上述证据均予以确认，但表示2022年10月20日其有按规定到场参与紧急响应，反而系其领班未到场参与紧急响应。另查，申请人2022年9月、10月工资发放情况分别为2223.75元、3881.89元。

本委认为，首先，判定劳动者系否符合岗位录用条件的前提，系用人单位针对岗位的录用条件与劳动者有约定，或用人单位已将岗位录用条件明确告知劳动者。具体到本案，被申请人虽称根据《劳动合同》第十二条以及《广州市燕汇物业管理有限公司员工手册》第八章第三十条第四款第二十一项的规定可证明双方曾就录用条件进行约定，但据上述规定内容可知，此系属于用人单位规章制度范畴。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，被申请人未就其单位曾明确告知申请人录用条件的主张向本委提供充分有效的证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，本委对其单位的该项主张不予采纳。其次，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，用人单位对

其作出的解除决定负举证责任，在申请人否认2022年10月20日未到场参与紧急响应的情况下，被申请人并未提供充分有效的证据进行反驳，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。综上，被申请人解除与申请人劳动关系的事由，事实依据不足，应属违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金4361.17元（2223.75元+3881.89元）÷1.4个月×0.5个月×2倍。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条、第四十条、第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金4361.17元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国

《劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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



二〇二三年二月九日

书 记 员

