

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〕4192 号

申请人：心田贸易（广州）有限公司，住所：广州市海珠区滨江中路 296 号自编 2 号 401 室。

法定代表人：廖智丰。

委托代理人：陈亚蔚，女，该单位员工。

被申请人：胥庆，男，汉族，1994 年 4 月 13 日出生，住址：江西省南昌市进贤县池溪乡桥南村委会下城岗村 4 号。

委托代理人：方嘉欣，女，广东载信律师事务所律师。

申请人心田贸易（广州）有限公司与被申请人胥庆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。申请人的委托代理人陈亚蔚和被申请人的委托代理人方嘉欣到庭参加诉讼。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 9 月 14 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违约金 10000 元；二、被申请人赔偿申请人损失 15000 元。

被申请人辩称：不同意申请人的全部仲裁请求，理由如下：一、本人在 2022 年 7 月 29 日已经完成交接并办理离职手续，被申请人已经出具离职证明确认这一事实。二、本人从未删除或丢失过被申请人文件，被申请人作为专利权人，专利的原始文件必然是有留存的，在交接完成离职后，本人没有任何义务为被申请人查找文件和恢复文件。三、申请人请求的赔偿损失 15000 元并没有实际支出，其单位所提交的证据完全不符合常理，不应采纳；即使存在损失，也是其单位文件管理不当所造成，与本人无关。四、从 2022 年 7 月底离职至今，申请人为了不向本人支付约定的经济补偿金，不断以各种理由作为借口进行推脱，本案的仲裁反申请系申请人为了不支付本人经济补偿金所找的借口之一。

本委查明事实及认定情况

关于违约金问题。被申请人在申请人处担任产品设计师，双方于 2022 年 7 月 13 日签订《解除劳动合同协议书》，协议约定双方于 2022 年 7 月 29 日解除劳动合同，并确认申请人不要求被申请人遵守竞业限制条款，亦不支付竞业禁止限制补偿金，被申请人对此没有异议。申请人主张被申请人违反了在职期间签订的保密与竞业限制协议，故要求被申请人支付协议约定的违约金 10000 元。申请人提交了《***公司保密与竞业限制协议》拟证明其单位主张，该协议“一、保密”第二条第 3 点约定了

员工离职时应办理离职交接，归还掌握的商业秘密资料 and 文件以及个人电脑、U 盘存放的公司所有资料，不得擅自删除等内容，“二、竞业限制”从第六条开始，“三、违约责任”第八条约定被申请人在未经批准的情况下带出第二条相关资料或违反该条义务的，无论是否造成申请人损失，被申请人都应支付违约金 10000 元。被申请人确认该证据的真实性，但主张其未违反协议约定。本委认为，从申请人与被申请人签订的保密与竞业限制协议可知，第二条第 3 点约定的系保密条款而非竞业限制条款，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金”，及第二十五条“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金”的规定，上述协议约定的违约金违反了法律强制性规定，对被申请人不产生约束力，又双方在《解除劳动合同协议书》中确认了被申请人无需遵守竞业限制条款，因此，申请人要求被申请人支付违约金的请求，本委不予支持。

二、关于赔偿损失问题。申请人主张被申请人将其单位文件删除，导致其单位需找第三方进行文件恢复及重新设计，故要求被申请人赔偿其单位损失 15000 元。申请人提交以下证据

拟证明其单位主张：1. 离职交接单 3 页，其中第 1 页《员工离职交接总表》载有“3、员工完成离职交接后，5 个工作日内由人力资源开具离职证明”的印刷文字、表格内容“经办工作交接”中“应办事项”下勾选了“文件”；第 2 页《工作交接详单》“1、文件移交”中显示文件名称及备注均为手写“D：dadapapa”，形式栏勾选“电子版”，交接人处有被申请人签名，接收人处有“梁敏”字样的签名，日期均为 2022 年 7 月 29 日，申请人确认梁敏为其单位安排负责被申请人离职交接手续的人员；第 3 页为产品表格，没有任何说明和人员签章；2. 微信聊天记录，显示 2022 年 8 月 26 日至 8 月 31 日期间申请人与被申请人沟通产品源文件去向问题，被申请人回复最终文件在公司的电脑里；3. ***公司“出账回单”和“项目服务内容”。被申请人对离职交接单仅确认《员工离职交接总表》和《工作交接详单》，称其交接时仅有该两页，对产品表格不予确认，对微信聊天记录真实性确认，但主张其并无删除文件，其离职时已完成交接，对***公司“出账回单”和“项目服务内容”则不予确认。被申请人提交经申请人确认的《离职证明》载有“兹证明胥庆……于 2022 年 7 月 29 日办理完离职手续，正式离职……”等内容，落款日期为 2022 年 7 月 29 日。本委认为，从《员工离职交接总表》、《工作交接详单》、《离职证明》等证据，反映出被申请人在 2022 年 7 月 29 日已与申请人安排的交接人员完成交接，并获得了申请人的认可而出具《离职证明》，现申请人

又以找不到被申请人移交的材料而主张被申请人删除了文件，本委不予采纳，申请人已接收了被申请人移交的文件，其单位是否寻求第三方机构对产品文件进行处理系其单位的单方行为，与被申请人无关，故对申请人要求被申请人赔偿损失的请求本委不予支持。

裁决结果

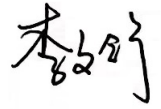
根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条、第二十四条、第二十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

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



二〇二二年十一月二日

书 记 员

