

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〕3683 号

申请人：广东飞渔文化传媒有限公司，住所：广州市海珠区清华街 211，231 号二楼 202 房。

法定代表人：黄耀卓，该单位董事长。

委托代理人：黄德贤，男，广东圣和胜律师事务所律师。

委托代理人：皮侠，女，广东圣和胜律师事务所实习人员。

被申请人：李国泰，男，汉族，1991 年 3 月 15 日出生，住址：甘肃省永登县城关镇。

申请人广东飞渔文化传媒有限公司与被申请人李国泰关于返还劳动报酬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黄德贤、皮侠和被申请人李国泰到庭参加庭审。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 8 月 8 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反《竞业限制协议》的违约金 480000 元；二、被申请人支付申请人违反《保密协议》的违

约金 500000 元；三、被申请人赔偿申请人因“飞单”行为造成的损失 100000 元；四、被申请人返还申请人在职期间劳动报酬 6086 元。

被申请人辩称：一、本人在职期间从未自营或为他人经营与申请人竞争的业务，申请人主张本人入股广东粤才信息科技有限公司（下称粤才公司）与其单位产生竞争关系不属实，粤才公司的经营范围与申请人不是同一行业，本人在入职申请人之前已经与粤才公司熟识，并已谈好投资合作事宜，纯属商业投资，此事申请人的股东完全知晓；本人并未就职于粤才公司，也未从该公司获得任何薪酬、分红和利润等；本人也未领到过申请人的竞业限制补偿金。二、本人并未违反保密协议，广东女子职业学院并非申请人原有客户，而是本人客户，本人在 2021 年秋季极力促成该学院与申请人达成框架合作协议，并未有任何的经济往来，仅仅是框架协议；本人与广东女子职业学院市场营销专业合作的是新媒体市场营销人才的横向课题，并未与申请人原来达成框架协议的电子商务专业进行任何合作，两个专业是互不相干、独立的部门；本人与该学院合作全部是公益性的，在与该学院合作五年以来从未获得过任何经济往来方面的事情。三、申请人主张本人“飞单”源于本人与广东女子职业学院的合作，但本人并不存在所谓的“飞单”行为。四、本人自 2022 年 4 月中旬由申请人的股东邀请加入申请人帮忙，兢兢业业，认认真真，一个人做好几个人的工作，每天都是加班

加点干活，最后拿不到血汗钱，而申请人还要本人倒赔，本人不认可；本人是没有打卡，但这是本人入职时就已经与申请人股东协商好的。

本委查明事实及认定情况

一、关于返还劳动报酬问题。经查，被申请人于 2022 年 4 月 12 日入职申请人处工作，任职副总经理，其于 2022 年 6 月 5 日离职。本案双方签订了劳动合同，约定被申请人正常工作时间的税前工资总额为 15000 元加 5000 元绩效奖金。申请人主张被申请人在职期间存在迟到、旷工等情况，其单位有权要求被申请人返还其已领取的工资中因迟到、旷工而应当扣除的工资。申请人提交了《考勤管理规定》、考勤打卡记录予以证明，其中，《考勤管理规定》显示常规班次时间为 10:00 至 12:00，下午 14:00 至 19:00；考勤打卡记录显示被申请人 2022 年 4 月至 2022 年 6 月期间基本没有打卡记录。被申请人以该考勤打卡记录系申请人单方制作为由不予确认，并主张其入职时与申请人确认过无需考勤。被申请人提交且经申请人确认的工资条显示被申请人 2022 年 4 月的总工资薪酬为 6086.96 元，扣减 50%绩效 3043.48 元后，实发工资为 3043.48 元。本委认为，申请人作为用人单位在核发被申请人工资过程中占主导地位，具有对被申请人的出勤情况及相关工资核发依据进行审查核实的责任。从申请人举证的考勤打卡记录与其单位发放被申请人

工资的事实来看，如若其单位在核发被申请人工资时对被申请人从未打卡考勤情况存有异议且该打卡考勤情况系作为核发绩效的依据，则申请人不可能存在仍向被申请人发放当月工资及绩效的可能性和必要性，且申请人亦无证据证明其单位对被申请人从未打卡考勤事宜作出过任何违纪处理，故从双方对工资发放的实际履行情况无法体现申请人系以考勤作为核发工资的依据，反而可以间接印证被申请人在职期间无需打卡考勤之主张，故仅凭上述考勤打卡记录并不能当然认定被申请人存在迟到、旷工等情形，现申请人在核发被申请人工资后又以被申请人存在考勤异常问题要求被申请人返还工资，理据不充分。鉴此，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

二、关于违反《竞业限制协议》的违约金问题。经查，双方在被申请人入职当月签订了《竞业限制协议》，约定竞业限制期为双方解除劳动合同（不论劳动合同解除事由）之日起的两年内，被申请人不得自营或与他人经营与申请人有竞争的业务，被申请人不得单独或联同其他个人、企业、公司或组织从事与申请人的任何业务存在竞争关系的工作，或向与申请人有竞争关系的个人或单位直接或间接提供任何形式的咨询服务或劳务服务，被申请人自与申请人终止或解除劳动关系之日起即承担竞业限制义务，如被申请人违反竞业限制约定的，申请人有权要求被申请人按照离职前一年度税前工资总额的二倍一次性支付违约金等内容。申请人主张被申请人成为粤才公司的股

东，且被申请人与广东女子职业学院（下称女子学院）合作的项目与其单位相似，违反了竞业限制协议约定，故被申请人应依约按照 20000 元/月的标准向其单位支付 24 个月的违约金。被申请人则主张其在入职申请人之前已经与粤才公司熟识并已谈好投资合作，仅属商业投资，其并未就职于粤才公司，亦未从粤才公司获得任何薪酬、分红和利润，且申请人的股东也是知悉该情况的。另查，粤才公司于 2022 年 5 月 17 日经核准变更股东，被申请人成为该公司股东之一（持股 49%），该公司的经营范围亦进行了变更，变更后的经营范围与申请人的经营范围有部分重合，包括品牌管理、项目策划与公关服务、咨询策划服务、互联网销售（除销售需要许可的商品）、广告发布（非广播电台、电视台、报刊出版单位）、广告设计等。本委在穗海劳人仲案字〔2022〕3199 号中已经认定本案申请人应支付被申请人 2022 年 4 月至 2022 年 5 月工资差额 23043 元。本委认为，双方签订了《竞业限制协议》，该协议对双方具有约束力，本案并无证据证明双方已解除该竞业限制协议，故双方均应遵守该协议之约定。依上述查明之事实可知，被申请人入职申请人之后，成为了粤才公司的股东，而粤才公司的经营范围与申请人的经营范围有重合，表明两公司之间具有业务上的竞争关系；现被申请人在任职期间成为粤才公司的股东，且占股比例较大，虽然被申请人主张其仅为商业投资，但商业投资并不能排除其不能从中获得任何利益的可能性，故被申请人上

述行为确实违反了《竞业限制协议》之约定，应承担相应的违约责任。按照该协议约定，违约金总金额应为 52172.96 元〔（3043.48 元+23043 元）×2 倍〕，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条的规定，被申请人应支付申请人竞业限制违约金 52172.96 元，并应当继续履行竞业限制义务。需要说明的是，如若被申请人认为申请人在其竞业限制期限内同样未履行相关义务，亦可依法行使其相关权利，循合法途径予以解决。

三、关于违反《保密协议》的违约金以及因“飞单”行为造成的损失问题。经查，双方在被申请人入职当月签订了《保密协议》，约定了保密内容和范围、保密期限、保密义务、违约责任等内容，其中违约责任条款中明确如果申请人的损失难以计算的，难以计算的部分以 500000 元为申请人的损失额。申请人主张其单位与女子学院合作的项目属于商业秘密，被申请人作为其单位的高级管理人员可以接触到该商业秘密，且该学院资源也属于其单位所有，而非被申请人个人所有，但被申请人利用职务之便及掌握的机密，在离职之后代表粤才公司与该学院合作项目，严重违反了保密协议的约定，造成了难以计算的损失，故应依约支付其单位违约金，同时，被申请人亦应赔偿因其该“飞单”行为而造成其单位的损失。被申请人则主张女子学院并非申请人原有客户，其是该学院老师，该学院资源属于其所有，其离职后在该学院市场营销专业授课，属于公益

性行为，与申请人的电子商务业务不是同一行业。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人主张女子学院项目属于其单位的商业机密，但未能充分举证证明其单位与该学院就合作项目的具体实施情况以及所涉商业机密的具体事项和信息情况，也未能充分举证证明其单位与该学院合作项目所涉技术和相关信息属于其单位独有的商业机密范畴，故申请人以被申请人违反《保密协议》以及因此产生的“飞单”行为而要求被申请人支付违约金 500000 元以及赔偿“飞单”行为造成的损失，依据不足，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，《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：

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 2022 年 6 月 6 日至 2022 年 8 月 8 日期间的竞业限制违约金 52172.96 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 温嘉毅

二〇二二年十月十日

书 记 员 李文舒