

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〔2024〕293号

申请人：潘玉莹，女，汉族，1993年8月31日出生，住址：广州市天河区。

委托代理人：陈佩思，女，广东健伦君律师事务所律师。

委托代理人：陈怡婷，女，广东健伦君律师事务所实习人员。

被申请人：广东今日头条网络技术有限公司，住所：广州市海珠区阅江中路832号901室。

法定代表人：张力哲。

委托代理人：宋杨，男，该单位员工。

申请人潘玉莹与被申请人广东今日头条网络技术有限公司关于经济补偿的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人陈佩思、陈怡婷，被申请人的委托代理人宋杨到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年11月8日向本委申请仲裁，提出如下仲

裁请求：被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 71291.04 元。

被申请人辩称：申请人未经我单位授权上传单位相关文件至百度网盘，构成信息安全威胁，严重违反我单位制度，故我单位属合法解除，无需支付赔偿金。

本委查明事实及认定情况

申、被双方确认以下事实：申请人于 2021 年 10 月 13 日入职广东今日头条科技有限公司，2022 年 10 月 1 日被安排至被申请人处工作，担任运营助理；申请人因个人身体原因于 2023 年 8 月 28 日向被申请人申请离职，并与被申请人协商解除劳动关系，后于 2023 年 9 月 28 日离职；双方于 2023 年 9 月 1 日签署《协商解除劳动合同协议书》，当中约定被申请人在申请人按照要求完成各项工作交接及离职相关手续，归还工作电脑等办公物品后，于 2023 年 9 月 30 日前向申请人支付税前 71291.04 元，同时另约定如发现申请人在职期间存在任何严重违反规章制度、劳动合同、劳动纪律、职业道德等行为，被申请人有权单方解除与申请人劳动合同，该协议书约定的其他条款均自动生效，自始不再产生任何法律效力。庭审中，被申请人主张其于 2023 年 9 月 21 日发现申请人在 2023 年 8 月 28 日将公司业务方案、业务销售数据、业务会议、业务行业报告、业务广告收入及投放数据等文件上传至百度网盘，该行为违反信息安全

规定，存在文件泄露及信息不安全的风险，严重违反《员工手册》的规定。经查，《员工手册》第 5.2 条规定“员工出现下列情形之一的，即为严重违反公司规章制度”，其中包括 5.2.4 条第 3 款“未经公司授权，私自对公司保密信息（包括但不限于公司内部的邮件、代码、数据、文件、资料、信息等）进行下载、拷贝、向外部存储平台/媒介（包括但不限于外部邮箱、网站论坛、即时通讯工具、社交媒体、硬盘、云设备、个人服务器或其他类似存储设备、平台、媒介或账号）传输或存储”。申请人对该《员工手册》真实性予以确认，但主张该《员工手册》仅说明适用于字节跳动在中国大陆地区的全体员工，并未写明适用于被申请人员工，故被申请人不能以此规定约束申请人，且被申请人的规章制度未经民主程序表决通过，其虽签署该规章制度，然被申请人未提供文本给员工查阅和签字确认，该规定不具有法律约束力，同时，被申请人从未告知数据分类分级标准的规定，申请人很难知悉相关规定的存在，且并无直接证据证明申请人上传至百度网盘的资料符合秘密级别的标准。本案中，申请人确认其于 2023 年 8 月 28 日将公司文件上传至百度网盘的事实，但反驳称相关文件并非秘密文件，文件内容不涉及被申请人业务情况，且百度网盘系使用申请人的账号和密码进行管理，仅有申请人可看到文件。申请人当庭提供微信聊天记录拟证明被申请人在其上传文件至百度网盘后未提出异议，仍与其签署上述《协商解除劳动合同协议书》，加之其在离

职工作交接期间已按照被申请人要求及时删除资料，未造成被申请人任何损失。本委认为，首先，申请人于庭审中自认已签署规章制度，由此表明被申请人已向其履行规章制度告知义务，不存在申请人未知悉规章制度内容的可能。申请人虽主张《员工手册》未明确适用于被申请人员工，但被申请人向申请人出示并要求签署该《员工手册》的行为，可推定被申请人对该《员工手册》予以采纳及意欲以此规定约束申请人的意思表示，否则难以解释被申请人向申请人告知且要求签署员工手册的行为目的。同时，由于本案并无任何证据证明《员工手册》关于严重违纪的情形规定违反法律强制性规定，故该《员工手册》在经依法告知的情况下，对申请人具有法律约束力，申请人应严格遵守并执行《员工手册》的相关规定。其次，《员工手册》明确规定未经授权私自将公司内部文件向外部存储平台进行传输或存储属严重违反规章制度的情形，故申请人将被申请人内部文件上传至百度网盘的行为，实属《员工手册》所规定的严重违反规章制度的范畴。申请人虽主张未有证据证明其所上传的文件符合秘密级别的标准，但《员工手册》已明确禁止劳动者对外私自上传公司内部文件，故申请人该行为已然属于规章制度所禁止的行为范畴。不论被申请人系否将内部文件列入秘密级别类别，任何因工作原因所产生的工作成果及文件材料，在未有特别约定的情况下，工作文件和成品归属权应为用人单位所有。鉴于此，被申请人有权根据自身生产经营的需要，自主

决定系否对内部资料进行限制性的保管及确定相关文件材料的具体保管方式和要求，此属其依法享有的内部管理和自主经营权之具体体现，该行为并无不妥。而作为非经营主体的劳动者或裁判机构，不应过分越权判断某些文件材料系否属于被申请人的秘密文件。任何人或机构均不能越位替权利主体决定涉及其自身利益的行为方向，只有当事人方可判断自身行为的必要性和重要性，他人不能以自身立场和角度去否定对方保障利益的诉求，故本委对被申请人此经营及管理行为予以尊重和维护。因此，申请人在劳动关系存续期间，应依法服从及遵守被申请人的各项规章制度要求，履行作为劳动者应尽的忠诚义务。是故，申请人将被申请人内部文件上传至百度网盘的行为违反《员工手册》规定。最后，申请人虽提供微信聊天记录拟证明被申请人未对其上传文件至百度网盘的行为提出异议，但该证据并未能充分证实双方在签署《协商解除劳动合同协议书》时，被申请人已知悉申请人在百度网盘上传文件的行为，故微信聊天记录不足以证明被申请人对申请人上述行为不持异议的事实。另外，即便百度网盘系使用申请人个人账户和密码进行管理，但申请人上传的文件所有权依然归属于被申请人，不能排除被申请人的相关经营利益在双方劳动关系解除后而遭受损害的可能性，故申请人上传文件的违规行为并不因百度网盘系由其个人使用而当然弱化甚至无需承担责任。综上，由于申请人在职期间存在严重违反规章制度的情形，被申请人根据《协商

解除劳动合同协议书》约定未向申请人履行经济补偿支付义务，并不违反协议约定。因此，本委认为申请人本案仲裁请求依据不足，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年一月三日

书 记 员 刘轶博