

公司称因项目主管跳槽遭受巨大损失

无法证明违反竞业协议 索赔200多万被驳回

□本报记者 李一然

近年来,用人单位状告跳槽职工违反竞业禁止约定,要求高额赔偿的劳动争议案件时有发生,但最终用人单位胜诉的为数不多,其重要原因在于用人单位不能提供劳动者故意或重大过失行为,以及员工行为与重大的损失具有因果关系。

在房山法院审理的一起劳动争议中,公司称掌握公司核心技术资源和客户资源的项目主管不辞而别,带着十几名员工到与公司有合作关系的单位工作,由此给公司造成了巨大的商业损失,并向该主管及其所入职的公司共提出200多万元的索赔。然而,由于公司对竞业协议的约定存在漏洞,而且无法证明项目主违反了竞业协议,公司的全部诉求被法院驳回。这起案件值得引起广大用人单位的注意。

【案情回顾】

项目主管跳槽遭公司巨额索赔

2012年2月,20多岁的安先生入职北京一家商贸公司,担任项目主管。双方签有期限为2012年3月1日至2014年2月28日的书面劳动合同,同时还签有竞业禁止协议,约定安先生在职期间内不得从事与本单位经营上相同或有利益冲突的行业;不得泄露或者私自使用本单位的商业秘密,其中包括客户资料,技术资料,产品构成,运营方案人员档案等,否则公司有权要求赔偿经济

损失。

安先生入职的这家商贸公司,与远在唐山迁安市的一家钢铁公司签有“炼钢厂连铸切割承包工程”项目承包协议,商贸公司十几名技术熟练员工被派往钢铁公司工作,而安先生作为该项目的主管,在“炼钢厂连铸切割承包工程”中肩负着举足轻重的作用。

2013年10月,安先生从商贸公司离职。商贸公司未支付安先

生2013年9月、10月工资。2013年11月,安先生入职迁安的那家钢铁公司,担任连铸工人。

2015年,商贸公司以安先生违反劳动法及竞业禁止协议给单位造成巨大损失为由,申请劳动仲裁,要求安先生赔偿1477772元,钢铁公司赔偿985181元。仲裁机关以不属于受案范围为由,驳回商贸公司仲裁申请事项后,商贸公司起诉至房山法院。



【庭审辩论】

公司称因主管跳槽遭受巨大损失

庭审中,商贸公司诉称:安先生职务为项目主管,负责我公司在迁安钢铁厂“炼钢厂连铸切割承包工程”项目的运营管理工作。安先生在职期间,掌握公司大量的客户资源和重要商业秘密以及公司技术工人的信息。2013年10月,安先生不辞而别,未与公司解除劳动合同,便擅自到与我公司经营相同业务的钢铁公司工作,并担任该单位的项目业务主管职务,且将商贸公司的重要客户资源全部带走。其行为严重违反了双方签订的《竞业禁止协议》约定。自安先生离开公司后,公司“炼钢厂连铸切割承包工程”项目被迫中断,造成公司巨大经济损失。同时,安先生还将商贸公司十几名技术熟练员工也一起带到钢铁公司。安先生的行为严重违反了《劳动合同法》的相关规定和劳动合同中关于保密义务和竞业禁止条款的约定,给商贸公司造成巨大的经济损失,请求法院判令:1、安先生赔偿原告经济损失1477772元;

2、钢铁公司赔偿原告经济损失985181元。

而安先生在法庭上答辩称:第一,我于2013年8月向商贸公司提出辞职申请,同年10月13日正式离开商贸公司,不存在原告所述的不辞而别的情况,我是用实际行动,与商贸公司解除了劳动合同。第二,我从原告单位辞职后,到钢铁公司工作,并未从事与在原告单位从事的相同或相似的行业,而劳动合同中未约定劳动合同解除后的竞业禁止条款。第三,商贸公司所述的所谓工艺参数、运营信息反馈等商业秘密,在行业中已经属于公开的秘密,其技术已经属于陈旧淘汰的技术,已不属于商业秘密。第四,公司称因我泄露商业秘密导致钢铁公司与其解除承包协议并无事实和法律依据。同时,安先生还强调,商贸公司经营范围不包括加工生产,钢铁公司与其解除承包协议,是因商贸公司不具有加工生产的资质。由此,安先生请求法院驳回商贸公司的诉讼

请求。

同样作为被告的钢铁公司辩称:第一,商贸公司自仲裁开始,其诉求一直是经济损失,即合同纠纷的经济损失,不应该适用劳动争议案由。第二,商贸公司提交的经济损失计算方法是按照承包合同履行时从我公司获得的利益计算的,现在因其不具有资质而导致合同解除了,就不应该按照其应得利益计算损失。第三,安先生2013年10月份自商贸公司离职,于2013年11月到我公司上班,商贸公司明知安先生在我公司工作,但其一直没有提出异议,直到我公司与其解除承包合同后才提起这个诉讼。安先生在我公司工作至今也没有切割的操作证,他也不在切割岗位上工作,我们并没有使用原告的商业秘密,切割技术在承包合同签订之前一直是我公司自己做的工序,解除合同以后,还是我自己做的工序,根本不存在使用别人技术的问题。因此,钢铁公司不同意原告的诉讼请求。

【法院判决】

法院认定员工未违反竞业协议

房山法院审理后认为,用人单位认为劳动者给其造成重大损失,并要求劳动者承担赔偿责任的,其应该举证证明劳动者存在故意或重大过失的行为,劳动者的不当行为给用人单位造成了重大的损失,上述重大损失与劳动者的不当行为存在因果关系。

本案中,商贸公司与安先生在《协议书》中有竞业禁止及商业秘密的相关约定,要求安先生在职期间内不得从事与商贸公司经营上相同或者有利益冲突的行业。庭审中,双方一致认可安先生于2013年10月自商贸公司离开,此后,安先生未再至商贸公司上班,商贸公司也未支付安先生2013年9月、10月份及此后的工资。商贸公司委托代理人亦称其曾于2013年11月左右电话联系安先生,且安先生表示“不干了”,结合商贸公司明知安先生自2013年11月开始在钢铁公司工作,但在2013年11月至2014年3月商贸公司与钢铁公司解除承包

合同的长达四个月时间内,商贸公司未对安先生在钢铁公司任职的行为提出异议等事实,可以综合判断商贸公司与安先生之间的劳动关系已于2013年10月解除。

鉴于安先生自2013年11月入职钢铁公司时,其与商贸公司的劳动关系已经解除,故其行为未违反上述《协议书》中关于竞业禁止的约定。商贸公司未能证明安先生存在违反竞业禁止约定的行为,亦未能证明系因安先生的行为造成其与钢铁公司解除承包合同,故对其要求安先生赔偿其与钢铁公司解除承包合同损失的诉讼请求,法院不予支持。

同时,法院还认为,因本案的案由为劳动争议,因此对于商贸公司关于侵犯商业秘密的争议、商贸公司要求钢铁公司赔偿解除承包合同损失一节,不属于劳动争议法庭审理的范围,商贸公司可另行起诉。据此,法院判决驳回原告商贸公司的全部诉讼请求。

出狱后要求补发服刑期工资补缴社保

劳动合同已解除 员工诉求未获支持

□郑飞飞

2012年8月,王新至某电器公司工作,双方于当年9月签订劳动合同,约定合同期限自2012年8月起至2013年8月止,工资待遇为每月2000元左右,某电器公司也为王新缴纳了2012年8月至2013年5月的社保费用。2013年5月初,王新与他人发生口角并将其打伤,后王新未至某电器公司上班,某电器公司于2013年6

月为王新办理退工手续。

2013年5月中旬,王新被公安机关刑事拘留,后因犯故意伤害罪被法院判处有期徒刑一年零二个月。2014年8月,王新出狱后前往某电器公司办理离职手续,领取了2013年4月至5月初的工资2000多元,并确认双方解除劳动关系。然而在今年5月,王新却以某电器公司为被申请人向

劳动人事争议仲裁委员会提起劳动仲裁,但被驳回。因不服劳动仲裁裁决,王新又将某电器公司诉至平谷法院。

法官讲法

本案系因支付工资及经济补偿金引发的劳动争议。《劳动合同法》规定,劳动者被依法追究刑事责任的,用人单位可以解除

劳动合同。因此,某电器公司有权解除与王新的劳动合同。虽然王新主张劳动合同没有解除,但法院认为,王新服刑完毕后即与被告进行结算,且对于某电器公司出具的离职结算说明并无异议。另外,王新还于2014年8月向某电器公司出具确认书,确认收到某电器公司支付的款项2000多元及双方之间的劳动关系已解

除,双方之间关于劳动保障、工资支付等所有权利义务终结,再无任何争议。王新以书面形式对双方劳动关系已解除的事实予以确认,可见王新对双方于2013年5月解除劳动合同的事实并无异议,因此,王新主张自己与被告未解除劳动合同,缺乏事实依据,法院不予采信。故法院裁定驳回王新的诉讼请求。