

2012最新劳动法案例大全解析

# 管理者劳动法实务手册

人力资源总监必读手册 劳动者普法知识手册

向员工索赔



# 全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

## 招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



## 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



## 【颁发证书】 学员毕业后可以获得权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获得相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获得2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



## 【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



## 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



## 【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



## 【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



## 【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



## 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



## 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



## 【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)



## 【报名须知】

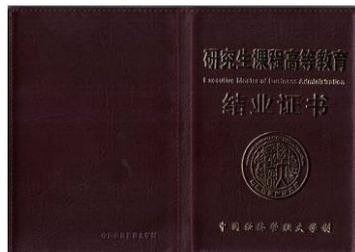
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



## 【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



## 【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020 收件人：王海涛
方式二	学校帐号 (企业账户)	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 (存折)	中国人民建设银行帐户(存折)：1141449980130106399 用户名：王海涛
方式七	农业银行帐户 (卡号)	农业银行帐户(卡号)：6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行
方式八	招商银行 (卡号)	招商银行帐户(卡号)：6225884517313071 用户名：王海涛 招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。



### 70

### 向员工索赔

- 向员工索赔 | 70-010 什么情况下员工对用人单位有  
赔偿责任
- 70-020 因员工原因致使劳动合同无效，  
用人单位可以索赔吗
- 70-030 员工辞职，用人单位可以要求  
其承担违约金吗
- 70-040 员工未完成服务期便跳槽，可  
以索赔吗
- 70-050 因员工的原因使服务期无法完  
成，可以索赔吗
- 70-060 员工违反竞业限制协议，可以  
索赔吗
- 70-070 员工违反有关商业秘密的约定，  
可以索赔吗
- 70-080 员工赔偿的标准是什么

❓ 问：什么情况下员工对用人单位有赔偿责任？

💬 答：员工违反《劳动合同法》中有关服务期和竞业限制的明确规定，或者员工有过错造成用人单位损失的，对用人单位有赔偿责任。具体而言，包括以下几种情况：

- 劳动者违反按《劳动合同法》第 22 条所约定的服务期，应当按照约定向用人单位支付违约金；
- 劳动者违反《劳动合同法》相关规定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者承担赔偿责任；
- 劳动者违反劳动合同中约定的保密义务，应当按照约定支付违约金。对用人单位造成经济损失的，劳动者承担赔偿责任；
- 劳动者违反劳动合同中约定的竞业限制义务，应当按照约定支付违约金。对用人单位造成经济损失的，劳动者承担赔偿责任；
- 因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失；
- 因劳动者的过错致使劳动合同被确认无效，给用人单位造成损害的，劳动者应当承担赔偿责任。

参考法规:

1. 《劳动合同法》第22条、第23条、第86条、第90条;
2. 《反不正当竞争法》第10条。

 例:

刘某为天津某商场的内保员工。一天,刘某未经相关部门允许,驾驶林德牌叉车,致使该车撞在安全出口处的铁栏杆上,造成叉车多处严重损坏。商场为修复该叉车支付修理费4.3万余元。为保证商场的正常运营,商场又另外租借叉车,共支付租金9,000余元。

刘某没有叉车驾驶证。

商场起诉至天津市红桥区人民法院,要求刘某赔偿损失5.2万余元。

刘某表示,他是在履行工作任务过程中发生的事故,不存在过错。当时他在收货部报损,使用叉车对报损物品进行碾轧破坏。工作完成后将叉车送到“空包装”处车位的过程中,踩刹车时感觉失灵,叉车撞到了安全出口处的铁栏杆上。

刘某还认为。叉车的钥匙由原告商场收货部管理,商场方说他无证驾驶却又将叉车钥匙交给他,因此可以认为原告未尽审查管理的责任,对此事故的发生应承担赔偿责任,故请求法院驳回原告的诉讼请求。

天津市红桥区人民法院认为:

- 刘某在原告商场工作期间，在不具有驾驶叉车资格的情况下，擅自驾车作业造成事故，应承担一定的责任。
- 但是，商场作为车辆的所有人、管理者，对员工违章驾车作业未及时制止纠正，未尽到管理职责，对事故的发生应承担主要责任。
- 因此对事故造成的损失，原告和被告应按主次责任予以分担。

天津市红桥区人民法院经审理后，认定该员工应承担商场损失的40%，即赔偿商场人民币2.1万余元。

### 解：

本例的法律要点是：

- 员工在履行职务期间给用人单位造成损失、员工存在过错的，应当赔偿损失。

本案中，刘某无证驾驶叉车作业，是存在过错的，给商场造成了损失，因此用人单位可以向其索赔。

但是，商场未尽对叉车的管理职责也是刘某能够完成“无证驾驶”这一行为的主要原因，因此要负主要责任。

法院因此判决刘某对商场的损失承担部分责任，是正确的。

! 操作提示:

1) 用人单位向员工进行小额索赔往往有较多执行上的困难。用人单位应当在规章制度中或劳动合同中就员工的赔偿程序,比如是否可以抵扣工资等,进行明确规定。

2) 就员工赔偿的范围进行约定或规定也是非常有用的措施。

 问：因员工原因致使劳动合同无效，用人单位可以索赔吗？

 答：可以，但前提是该无效事实给用人单位造成了损失。

根据《劳动合同法》第86条规定，因劳动者的过错，使劳动合同依照《劳动合同法》第二十六条规定被确认无效，给用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动合同无效后，原合同对工资的约定也无效。但根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第14条的规定，用人单位仍需对劳动者付出的劳动支付报酬，标准一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第26条、第82条；
2. 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第14条。

 例：

张某（化名）为北京一家高科技公司高管。2003年8月1日，在签订《劳动合同》的同时，也签订了《保密、竞业限制协议》，双方约定张某在该公司任总裁助理，每月工资8,000元，另外，公司按月支付保密及竞业限制补偿金给张某，张

某负有在离职后三年内保守公司秘密及竞业限制义务。

2005年8月1日，双方又续签劳动合同和保密竞业限制协议等，张某的月工资增加到12,000元。

张某应聘时提交复旦大学双学士学位学历。

2007年6月，因张某有严重违纪行为，高科技公司与其签署了《解除劳动合同协议》，约定公司支付张某相当于四个月工资标准的经济补偿金和一个月替代期工资共计60,000元作为全部补偿。

2007年8月10日，张某持与公司签订的《保密、竞业限制协议》提起劳动仲裁，要求公司支付竞业限制补偿金20万元。

接到仲裁委通知后，高科技公司向复旦大学核实，方知张某的复旦大学文凭纯属伪造，于是向劳动争议仲裁委提起反诉，要求确认：

- 1、《劳动合同》、《保密、竞业限制协议》、《解除劳动合同协议》无效；

- 2、张某向公司返还经济补偿金60,000元和多得的工资，并赔偿公司经济损失。

但仲裁裁决支持了张某主张竞业限制补偿金的请求，裁定公司方反诉已过仲裁时效不予受理。

公司方不服诉至法院。

一审法院认为：

了解劳动者真实状况是用人单位的权利，而如实说明自身状况是劳动者必须履行的义务。学历是公司与张某建立劳动关系的必备条件；张某向公司提供了虚假的学历证明，在此基础上双方订立的劳动合同应属无效。

由于《劳动合同》的无效，《保密、竞业限制协议》、《解除劳动合同协议》也为无效合同，张某理应返还据此收取的补偿金及部分多得的工资，并应赔偿公司的经济损失，合计7万余元。

张某不服，上诉至北京市中级人民法院。2008年5月12日，北京市中级人民法院作出终审判决：驳回上诉，维持原判。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 因为员工过错致使劳动合同无效的，应当赔偿公司的损失；
- 劳动合同无效的，依附于劳动合同的竞业限制协议、保密协议也无效，员工应当返还据此获得的利益。

本案中，张某提供虚假学历材料骗取高科

技公司签订劳动合同，公司主张劳动合同无效，获得法院的支持。因为保密、竞业限制协议是从属于劳动合同的，劳动合同无效了，保密、竞业限制协议也因此无效。

因为合同、协议无效的原因是张某导致的，因此张某负有赔偿损失的责任。

### 操作提示：

因为员工原因致使劳动合同无效时，用人单位可以要求员工赔偿损失，但用人单位需要就损失举证。

 问：员工辞职，用人单位可以要求其承担违约金吗？

 答：不可以，除非员工辞职行为违反了服务期的约定。

员工辞职另谋职业是员工劳动选择权的体现。因此，《劳动合同法》第 25 条明确规定，用人单位只有在涉及“服务期”和“竞业限制”时可以约定违约金。

在《劳动合同法》实施以前，法律未明确禁止“跳槽违约金”。但是《劳动合同法》实施后，要求员工仅就辞职行为支付违约金的要求，无论以规章制度或劳动合同的方式规定，都是违反法律强制规定的。

参考法规：

1. 《劳动法》第 3 条；
2. 《劳动合同法》第 22、第 23 条、第 25 条。

 例：

许某在上海一家私营企业从事产品设计工作。2009 年 7 月，双方签订了为期 3 年的劳动合同，双方在合同中约定在合同期间如果职工提出解除劳动关系的，要支付给企业违约金 5,000 元。

2010 年年初，许某找到了一家新企业。于是，许某提前 30 日向企业提出解除劳动合同。企业答复许某解除合同可以，但因为是许某提出解除劳动合同，根据合同的约定许某必须支付企业违约金 5,000

元，否则不予同意。

但许某没有同意支付违约金，几经交涉企业仍不为许某办理退工手续，于是许某向劳动仲裁委员会申请劳动仲裁，要求企业办理退工等手续。

企业提出，许某进入企业时所签订的合同完全是自愿的，并没有强迫其签订，况且许某是具有行为能力的，其本人也签字认可的，双方在合同中有约定应该按照约定来履行。希望仲裁委员会不要支持许某的请求。

劳动仲裁委认为，企业与许某在合同中任意约定违约金，约定只要职工提出解除劳动关系，即要其支付企业违约金的条款缺乏法律依据，因此，企业应该为许某办理退工登记备案手续。

 解：

本例提示了以下法律要点：

- 用人单位与员工约定“辞职违约金”是无效的。

本案中，许某的劳动合同虽未到期，而且劳动合同中约定了许某单方面解除劳动合同需支付违约金，但因为这一约定违反了《劳动合同法》的规定，属于无效的约定，因此许某的主张得到了仲裁支持。

 操作提示：

企业通过约定辞职违约金的方式防止跳槽、强留员工是没有任何约束力的方法，不宜采用；企业应注意采用企业文化建设等方法来挽留员工。

 问：员工未完成服务期便跳槽，可以索赔吗？

 答：可以，前提是关于服务期的约定有专业技术培训的事实支持。

《劳动合同法》第22条明确允许用人单位在提供专项培训费用对员工进行专业技术培训的前提下与员工约定服务期，并可以就此约定违约金。

参考法规：

《劳动合同法》第22条。

 例：

郑某2004年8月1日入职于烟台某技术有限公司。劳动合同期限自2004年8月1日至2014年7月30日。双方约定，期间企业负责安排郑某到日本研修培训，回国后郑某必须回公司工作，十年内不得调动或辞职。如若违反，郑某必须在调动或辞职前30天内向该公司支付10万元违约金，全额返还公司为郑某支付的赴日机票费、生活费、研修费。

2004年8月至2005年6月，公司安排郑某到日本进行研修培训。郑某学成回国后回到原单位工作。2008年5月20日，郑某突然以个人原因向公司提出书面辞职申请，并于2008年6月3日离开公司。期间，郑某并没有按劳动合同的约定支付

违约金以及返还公司已支付的赴日往返机票费、生活费、研修费用。

技术公司向烟台市劳动仲裁委员会申请仲裁。

烟台市劳动仲裁委员会裁决郑某支付该公司违约金。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 用人单位提供专项培训费用对员工进行了专业技术培训，并就此约定服务期和违约金的，约定有效；
- 员工违反有效的服务期违约金约定的，应当支付违约金。

本案中，技术公司与郑某事先约定了将提供费用送郑某赴日研修，并就此约定了10年的服务期和违约金。郑某事后违背了约定，应当承担违约赔偿责任。烟台劳动仲裁委员会的裁决是正确的。

 操作提示：

与员工约定服务期违约金的，必须是真实进行了专项技术培训。企业应当注意保存有关专项培训费用的证据。

 问：因员工的原因使服务期无法完成，可以索赔吗？

 答：是的，即使员工没有主动辞职，但只要是因为员工过错致使劳动合同解除，使约定的服务期无法完成的，用人单位也可以向员工索赔。

《劳动合同法》第 22 条明确允许用人单位在提供专项培训费用对员工进行专业技术培训的前提下与员工约定服务期，并可以就此约定违约金。

《劳动合同法》第 22 条还明确规定，只要是劳动者违反了服务期约定，就应履约支付违约金。换句话说，“员工主动辞职”并不是用人单位索赔的必要条件。只要服务期未完成的原因不是由用人单位造成的，劳动者就应支付违约金。

参考法规：

《劳动合同法》第 22 条。

 例：

王某为烟台某造船公司员工。烟台开发区某造船公司支付 3,000 元培训费，把职工王某送到培训基地接受培训，双方为此订立了五年的劳动合同作为服务期并约定了违约金。

2009 年，王某因严重违反单位的规章制度，被单位解除劳动合同。此时王某

尚在服务期内。

造船公司向劳动仲裁委员会申请要求王某支付违约金。

烟台开发区劳动争议仲裁委认为：

王某因违纪行为违反了《公司人事规定》，导致双方劳动合同的解除，过错并不在单位，王某应对其过错承担责任。

根据《劳动合同法》第二十二条规定：

“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用”等相关规定，仲裁委裁决王某于裁决书生效之日起7日内向单位支付违约金2,950元。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 劳动者服务期未完成的，应支付服务期违约金；
- 即使是用人单位解除劳动合同造成服务期未完成，只要用人单位解除合同合法

且劳动者存在过错，劳动者依然要支付服务期违约金。

本案中，王某因违反单位规章制度而被解除劳动合同，合同解除时服务期未完成，因此被要求支付违约金，得到了劳动仲裁委员会的支持。

 操作提示：

1) 有服务期约定的员工若不遵守企业的规章制度，企业可以在单方面解除劳动合同的同时要求员工支付违约金。

2) 建议用人单位在签订有关服务期的协议时，应就服务期违约金的担保问题进行约定。

 问：员工违反竞业限制协议，可以索赔吗？

 答：是的，员工违反了竞业限制协议，用人单位可以按照约定要求员工支付违约金。

《劳动合同法》第 23 条明确规定用人单位可以与负有保密义务的员工约定竞业限制协议，并就违约行为约定违约金。并规定劳动者违反约定的应当按约定支付违约金。

但用人单位应注意，《劳动合同法》第 24 条明确规定了能够约定竞业限制事宜的员工范围。与该范围外的人签订的竞业限制协议无效，其关于违约金的约定也就无效。

参考法规：

《劳动合同法》第 23 条、第 24 条。

 例：

2003 年 12 月 5 日，刘某与 A 公司签订了一份有效期至 2006 年 12 月 4 日的劳动合同，同日签订了一份《保密与同业禁止协议》。后双方续订劳动合同至 2007 年 12 月 4 日。

2007 年 7 月 13 日，A 公司单方以刘某参与发起设立 B 公司，违反《保密与同业禁止协议》为由解除了与刘某的劳动关系。同时，A 公司以刘某违反《保密与同业禁止协议》为由向劳动仲裁委员会申诉，仲裁委员会裁决刘某向 A 公司支付同业禁止

违约金 20 万元。

刘某不服裁决诉至法院。

法院经审理认为：

- 刘某主张其对成为 B 公司的股东并不知情，工商注册材料上的名字并非其本人所签，且其身份证系在不知情的情况下被他人用于 B 公司的工商注册手续。刘某作为完全民事行为能力人，应当意识到出借身份证件可能产生的法律后果，故法院对刘某的该项主张不予采信，并认定刘某参与发起设立了 B 公司；
- 刘某在与 A 公司存在劳动关系期间参与发起设立 B 公司的行为违反了《保密与同业禁止协议》的约定义务，其应承担违约责任；
- 但因协议约定的违约金数额明显过高，故法院将根据刘某的过错程度，酌定其应承担的违约金数额。

法院于是判决刘某向 A 公司支付同业禁止违约金 5 万元。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 员工违反竞业限制协议，应向用人单位

承担违约责任；

- 竞业限制协议并不仅仅适用于员工离职以后，用人单位可以与员工约定在职期间的竞业限制条款；
- 竞业限制违约金明显过高的，法院可能会主动进行调整。

本案中，刘某在职期间参与发起 B 公司的行为违反了其与雇主的同业禁止协议，依约定应承担违约责任，支付违约金。

但法院认为其违约金数额的约定明显过高，于是依职权进行调整，判决刘某支付 5 万元违约金。

#### 操作提示：

1) 用人单位与员工约定竞业限制协议时，应当注意审查其是否属于可以约定竞业限制的范围，避免造成协议无效并承担因此而产生的法律后果。

2) 用人单位应注意竞业限制违约金的数额约定不宜失去显然的公平性，否则有可能会造成约定无效。

 问: 员工违反有关商业秘密的约定, 可以索赔吗?

 答: 可以。即使用人单位与员工没有约定, 只要员工侵犯了企业的商业秘密权, 企业依然可以要求员工赔偿损失。

《劳动合同法》允许用人单位与劳动者就企业的商业秘密约定相关保密事项。同时, 《反不正当竞争法》规定企业的商业秘密受到保护, 侵犯企业商业秘密权的, 应当赔偿损失。

因此, 如果双方有约定的, 可以按约定索赔。在此基础上, 用人单位还可以就损失进行索赔。

参考法规:

1. 《劳动合同法》第 23 条;
2. 《反不正当竞争法》第 10 条。

 例:

邓某为上海某塑胶公司员工。2003 年 5 月 9 日, 邓某向塑胶公司提出解除劳动合同, 公司表示同意。同一天, 双方签订了补充合同一份, 主要内容为: “双方约定, 邓先生的脱密期为两年即从双方解除劳动合同之日起两年内 (2003 年 5 月 10 日到 2005 年 5 月 9 日), 邓先生不得任职于其他任何与该塑胶公司从事同样或类似产品的工作岗位, 塑胶公司一次性支付邓先生保密费 2 万元, 邓先生若违反本补充合同, 应赔偿公司的所有损失并支付违约金 8 万元。”

在签订合同的同时，塑胶公司就将补充合同约定的保密费2万元交给了邓某。

2004年2月26日，塑胶公司发现邓某在保密期内从事和自己同类产品的工作，就向上海市嘉定区劳动争议仲裁委员会提起仲裁，要求邓某支付违约金8万元。

该委员会裁决认为塑胶公司依据不足，驳回了塑胶公司的请求。

不久，塑胶公司向公安机关报案，认为邓某侵犯自己的商业秘密。经公安机关查实，邓先生在离开该塑胶公司的第二天，即2003年5月10日就进入另一塑胶有限公司工作，并任公司下属玩具厂厂长职务。

为此塑胶公司于2005年4月28日再次提出仲裁，但上海市嘉定区劳动争议仲裁委员会认为塑胶公司的请求已作出过裁决，向该公司出具了通知书一份，决定不予受理。

2005年5月8日，塑胶公司向嘉定区人民法院提出起诉，要求邓某支付违约金，但将赔偿金额变更为4万元。

邓某认为，他与老东家的劳动争议已由上海市嘉定区劳动争议仲裁委员会作出裁决，塑胶公司在裁决8个月后才起诉，已超过诉讼时效，要求法院驳回塑胶公司的诉讼请求。

法院审理后认为：

- 邓某与塑胶公司之间签订的保密合同和补充合同是竞业限制条款，该合同是当事人的真实意思表示，合法有效，当事人必须全面履行；
- 塑胶公司在2004年2月提起的仲裁，因未提供足够证据而未获支持，但事后该塑胶公司获取了邓某在另一塑胶有限公司工作的证据，且所从事的工作和老东家的经营范围基本相同，塑胶公司在双方签订的保密合同期限内起诉，未过法定的两年诉讼时效，邓某认为已过诉讼时效的意见，缺乏事实和法律依据，法院不予采信；
- 邓某在签订补充合同的次日就进入另一塑胶有限公司工作，并担任该公司下属玩具厂的厂长，所从事的工作和原公司的经营范围基本相同，违反了双方所签订的竞业限制条款的约定，构成违约；
- 基于以上认定，塑胶公司的诉讼请求合法有据，诉请的4万元违约金也未超过双方约定。

法院遂作出支持塑胶公司的一审判决。

 解:

本案提示了以下法律要点:

- 用人单位与劳动者签订的合法有效的保密协议对员工有约束力;
- 员工违反合法有效的保密协议, 用人单位可以依约索赔。

本案中, 邓某与塑胶公司在双方协商解除劳动合同时签订了一份补充合同, 该合同的实质是保密协议, 其中基于保密目的约定了竞业限制条款。塑胶公司已经依约履行了支付保密费的义务。因此该协议有效。而邓某违反了合同约定, 应当向用人单位承担违约责任。因此塑胶公司索赔的主张得到了法院的支持。

 操作提示:

1) 保密协议中可以约定竞业限制条款, 也可以不约定竞业限制条款。但如果约定了竞业限制条款, 就应当约定竞业限制补偿金, 用人单位并应履行支付竞业限制补偿金的义务, 否则便会导致协议无效。

2) 无竞业限制条款的保密协议依然可以约定违约金。由于法律对竞业限制的人员范围、补偿金有较严格的限定, 企业应当尽量将保密协议与竞业限制协议分开签署, 避免因竞业限制协议无效造成保密协议无效。

3) 企业签订保密协议时, 应当注意在协议中或在规章制度中对商业秘密的范围作出相应规定, 以加强保密协议的可执行性。

 问：员工赔偿的标准是什么？

 答：员工赔偿的标准分为三种情形计算：

- 在有关服务期的情形中，员工赔偿的标准是服务期协议中约定的违约金，并且不得超过未完成的服务期应当分摊的培训费用；
- 在有关保密和竞业限制的情形中，员工赔偿的标准是协议中约定的违约金；如果造成了损失且违约金不足以弥补损失的，还可以要求赔偿额外的损失；
- 在员工给企业造成损失的情形中，赔偿的标准是损失额。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第22条、第23条、第86条、第90条；
2. 《反不正当竞争法》第10条。

 例：

蔡某系某公司职工。双方于2004年4月26日签订了期限自2004年3月31日至2006年3月31日止的劳动合同，约定蔡某担任出纳工作。

2004年4月30日，某公司的法定代表人孙某指派蔡某将15万元人民币兑换成港币。蔡某与另两位同事持15万元的现金支票到华夏银行陆家嘴分行取款后，至张杨路崂山东路某银行附近与他人私下

交易。对方验看人民币真伪后，要求蔡某等人在原地等候，其回去取港币。蔡某等人久候未见该人返回。蔡某等人返回公司后发现 15 万元人民币已被人调包，除两张百元面额的人民币外，其余均为冥币。蔡某当即向警方报案，但该案至今未侦破。

某公司在蔡某的 2004 年 4 月工资中扣发岗位工资 300 元、考核奖金 500 元。同年 5 月，某公司将蔡某调至前台担任接待工作。当月，蔡某申请辞职，实际工作至 2004 年 5 月 17 日。2004 年 6 月 11 日，某公司为蔡某开具了劳动合同于 2004 年 5 月 18 日解除的退工证明。

2004 年 6 月 17 日，蔡某申请仲裁，要求某公司办理退工手续，支付 2004 年 4 月工资差额 800 元、5 月 1 日至 5 月 17 日工资 963.30 元。

2004 年 8 月 5 日，上海市浦东新区劳动争议仲裁委员会以蔡某在兑换港币过程中未尽“慎重审查”义务，应承担相应的责任，但某公司每月在蔡某工资中扣除的赔偿款不得超过蔡某当月工资的 20% 为由，裁决某公司支付蔡某 2004 年 4 月工资差额 460 元、5 月工资 845.13 元。裁决后，双方均未提起诉讼。

2004年12月7日，某公司申请仲裁，要求蔡某赔偿人民币15万元。上海市浦东新区劳动争议仲裁委员会以某公司的请求不属受理范围为由，作出不予受理的决定。某公司后诉至法院。

法院认为：

- 劳动者在履行劳动合同过程中给用人单位造成损失，应根据法律规定承担相应责任。
- 某公司虽然在蔡某的2004年4月工资中扣发了岗位工资300元、考核奖金500元，并对蔡某调动了工作岗位，但双方并未就赔偿事宜达成协议，某公司亦未要求蔡某进行过赔偿。因此，蔡某认为某公司的起诉违反一事不再理原则的抗辩理由，法院不予采纳。
- 某公司的法定代表人指派蔡某将15万元人民币兑换成港币，但未给予蔡某到银行兑换港币所需的相应材料，故对于蔡某辩称系某公司法定代表人指派其私自兑换港币一节事实，法院予以采信。因此，蔡某私自买卖港币的行为，应视为职务行为。
- 蔡某身为财务人员，在明知私自买

卖港币违反《中华人民共和国外汇管理条例》的情况下，不但未予劝阻，反而接受指派前去兑换，并且在兑换过程中致15万元人民币被人调包，确实存在一定过错，某公司有权依据相关规定给予蔡某一定处分。

- 对于劳动者在履行职务行为过程中给用人单位造成的损失，劳动者是否应当承担赔偿责任，则应当综合考虑劳动关系的特殊性和劳动者的过错程度予以确定。由于劳动者和用人单位的法律地位不同，用人单位既是企业财产的所有人、管理人，又是企业内部的管理者和监督者，所以一旦发生劳动者造成用人单位经济损失的情况，用人单位就具有双重身份，即既是受害人，又是劳动者的管理者。如果在此情况下让劳动者承担所有的赔偿责任，那么企业作为管理者就不再承担任何责任。且用人单位支付给劳动者的对价即劳动报酬与劳动者创造的劳动成果具有不对等性，企业作为劳动成果的享有者，更应承担经营风险。

同时，用人单位的每一项工作都由不同的劳动者来完成，如果严格要求劳动者根据其过错承担赔偿责任，实质是将企业的经营风险全部转移到劳动者身上，这对处于弱势地位的劳动者来说，不尽合理。

- 因此，通常情况下，只有在劳动者由于故意或重大过失，给用人单位造成经济损失的情况下，劳动者才负赔偿责任。如果劳动者没有过失或者仅存在轻微过失，则无须赔偿。
- 本案中，蔡某私自买卖港币是受单位指派，在交易过程中，为了防止出现意外，始终有两位同事陪同，发现被骗后又及时报警。可见蔡某尽到了一定的注意义务，发生损失后又积极进行补救，主观上对损失的发生并不存在故意或重大过失的情形，故某公司要求蔡某赔偿因犯罪分子的犯罪行为而造成的损失，法院不予支持。
- 此外，根据法律规定，用人单位与劳动者发生劳动争议后，提出仲裁要求的一方应当自争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提

出书面申请。逾期申请仲裁，其权利要求将不能通过仲裁及民事诉讼途径获得保护。某公司的损失发生在2004年4月30日，蔡某与某公司的劳动关系亦于2004年5月18日终结，但某公司迟至2004年12月7日才申请仲裁，显然超过了法定期限。故某公司要求蔡某赔偿损失，法院亦难以支持。

浦东新区法院遂作出判决，驳回了某公司的诉讼请求。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 劳动者在履行劳动合同过程中给单位造成损失的，如果劳动者存在故意或重大过失，则应承担赔偿责任。

本案中，蔡某虽然在履行劳动合同过程中，亦即执行单位指派的任务中，给单位造成了重大损失，但因其主观无重大过错，更无故意，所以法院否定其对单位承担赔偿责任的合理性。

换句话说，如果蔡某存在故意或重大过错，则法院就会支持单位对其索赔。

 操作提示：

- 1) 企业主张员工赔偿损失时，需要证明存在损失。

但企业利益具有多样性，有的利益很难以金钱计算；换句话说，有的损失很难以金钱计算。因此企业应当在规章制度中对“重大损失”的内容作出明确规定，或在劳动合同中对“重大损失”的内容作出明确约定。

2) 有时损失很难证明，也很难定义，比如有关企业无形资产的损失。所以在法律允许用人单位与员工约定违约金的情形中，企业应当尽量在劳动合同中与员工约定违约金。

# 全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：**全国招生 函授学习 权威双证 国际互认**
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、**IE**工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：**仅收取1280元** 招生网址：[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)
- 报名电话：**13684609885 0451—88342620**
- 咨询邮箱：[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）



美华论坛  
[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)

- 颁证单位：中国经济管理大学
- 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆：[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)