

员工辞职单位索巨额赔偿 积极应诉法院判决不支持

□上海言知律师事务所 耿战军

《劳动合同法》规定，“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”

可见劳动者承担赔偿责任有两个前提，一是违法解除合同或者违反保密义务、竞业限制；二是造成了实际损失。

实践中，用人单位常依据该条规定，并利用自身的强势地位向员工施压索赔。员工此时切不可惊慌失措，而应依据事实和法律，聘请法律专业人员积极应对。

高额索赔 吓坏离职员工

从某单位离职的员工许晓平来到律师事务所找我，说是在网上得知我的信息，觉得我专业过硬且经验丰富，而他的事既很紧急又十分棘手，希望我能提供法律帮助。原来他当时刚收到劳动仲裁即将开庭的传票，是曾经工作过的单位把他告到了劳动仲裁委员会，要求他赔偿因擅自离职所造成的单位损失共计 65 万元。对于一个从外地来上海打工没几年、每月收入不过数千元的普通劳动者来说，65 万元显然是个巨大到令他惊慌失措的数字。

一旦败诉 恐将债务缠身

许晓平告诉我，收到传票后，他的思想压力很大。因为如果自己败诉，显然无法一下子拿出那么多钱来赔给单位，按照自己的收入，可能会为此背上一辈子的债。而许晓平的妻子当时刚替他生下一个可爱的大胖小子，他感慨地说：自己以为好日子才刚开始，哪曾想会遇上这样的坏运气？他觉得自己对待单位和工作都算得上是认真负责，丝毫没有亏欠之处，实在想不通单位为何要如此苦苦相逼。

攻关期间 妻子怀孕待产

那么，单位为什么要向一名离职的普通员工索要如此巨额的“赔偿”？许晓平又究竟哪里得罪了单位呢？许晓平告诉我，他原来在该单位担任技术科长，负责该单位和外单位共同开发的一个重要科研项目中的技术问题。对于这个项目，单位显得格外重视，为此投入了大量资金。但是在科研期间，许晓平的妻子恰好怀孕了，随着妻子逐渐接近产期，妊娠反应很大，十分需要有人照顾。但许晓平的父母远在陕西老家，而且两位老人身体不好不能前来照顾，而妻子的家人也有难处。于是许晓平上班时要顾着项目，下班后还要照顾妻子，逐渐感到不堪重负。

重负。

达成协议 项目完成离职

在工作和妻子的取舍中，许晓平无疑更担心怀孕的妻子，尤其担心她和孩子的状况，生怕出现意外。照理说，单位员工面临这样的困难，单位应当尽可能地予以关心和照顾。可是许晓平所在的单位此时不仅不让他多回家照顾妻子，还让他和其他工作人员住在外地的科研现场，甚至增加了他出差联系科研事项的任务。

这让许晓平在工作家庭难以兼顾的痛苦中挣扎着，他多次找到单位领导，希望在确保科研项目完成的前提下多些回家照顾妻子的机会，却始终没有获得许可。这让他感到了单位忽视劳动者权利、缺乏人性关怀的冷酷一面。经过深思熟虑和多番交涉，许晓平和单位最后达成了“君子协议”：自己在一个月后这个项目完成时就离职。

依约离职 单位却提索赔

既然是君子协议，那就得“君子一言、驷马难追”。许晓平抱着守土有责、善始善终的念头，和其他技术人员一起协作攻关，逐一解决了项目中的技术问题，并坚持工作到项目完工。在经过工作交接后，许晓平终于离开了这个他毫不留恋的地方。但是令他感到意外的事情发生了。几个月过去后，单位竟以这个科研项目没有成功，一切责任都在于许晓平擅自离职为由，要求他赔偿 65 万元损失，并一纸诉状把许晓平告到了劳动仲裁委，同时提交了劳动合同、保密合同、员工手册及其他证据材料。

缺乏证据 单位仗势欺人

既然单位的依据是《劳动合同法》，那么首先就需要对许晓平的劳动合同、保密合同、员工手册等其他材料进行仔细的分析和审核。通过对上诉材料的多次梳理，



资料图片

我没有找到单位诉请的任何依据，我认为单位显然有蛮不讲理、仗势欺人之嫌。

当然，对于该项目是否失败这一关键问题，因为单位提起仲裁时递交的材料里没有相关证据，我担心单位留了一手，便嘱咐许晓平尽快联系以前的同事了解真实情况。

正式委托 代理仲裁事宜

通过对法律条文和相关证据的初步分析，我认为单位向许晓平索赔是很难获得支持的。但是我也向许晓平客观分析道：如果单位还有其他不利于他的关键证据在举证期内提出，那么单位也是有取胜的可能。关键还是在举证期内对所有证据的审查，这可能是一个动态的过程，因此我一开始不可能“打包票”，不能保证案子我们一定能赢。听了我的客观全面的分析，许晓平认为我是一个可以信赖的律师，于是正式和我签订了委托协议，委托我帮他代理仲裁事宜。

项目成功 已有相关报道

在劳动仲裁委员会的第一次庭审调查中，我对单位提供的证据材料逐一仔细核对、分析与批驳。这些厚厚的所谓证据看似有理，其实没有一条和诉请对上号。由于时间关系，我方的举证放在了第二次开庭中。在这期间，许晓平打听到该共同开发项目已经成功的真实信息，并将相关材料提供给了我，让我心里更有底。

但是我们还需要相关的证据，为此，许晓平从网上找到了该科研项目在他离开单位后开发成功的新闻报道。我们对相关材料及时进行了公证，使得该证据更加具有效力。

辞职录音 对方予以承认

第二次开庭，在单位的进攻变成强弩之末的时候，我方开始了举证。我先拿出了单位领导同意委托人在一个月后做完了这个项目就可离职的录音证据，对方代理律师对于这样的有力证据感到很困惑，当庭表示相关情况要向该领导了解核实，结果他当庭通过电话联系这位领导后，该领导承认了录音内容的真实性。随后，我方又拿出了该科研项目在许晓平离开单位后开发成功的报道及相关公证书。我还转守为攻，当庭提出保留对该单位相关人员追究伪证责任的权利。

赔偿依据 单位并未举证

在情势有所逆转之后，我方又在仲裁庭上趁胜追击。我指出：既然以项目失败为由向劳动者索赔 65 万元，而该项目又是和外单位合作的项目，那么外单位是否提出了索赔呢？显然，单位方在举证期内拿不出共同开发的外单位要该单位赔偿的证据，反证了该单位的代理律师滔滔不绝要求许晓平赔偿单位损失的言词纯属空谈，没有事实依据。

该案进行仲裁审理后，裁决很快就下来了，该单位 65 万元的索赔要求仲裁委 1 分钱都没有支持。为此担惊受怕多日的许晓平终于盼到了初战告捷，长舒了一口气。

仲裁告负 单位提起诉讼

然而，单位方面对此事依旧是纠缠不休。他们向法院提起了诉讼，继续索要 65 万元的赔偿。不熟悉法律的许晓平为此又有些困惑和担心。为此我特地安抚了他，说这对单位来说亦是法定权利，然而事实如此，案件应该大局已定，劝他不要过分担心。在法院的庭审中，对方仍旧拿不出共同开发的外单位索要赔偿的证据，也没有这 65 万元损失的明细，索赔依旧是一笔糊涂账。我在开庭时指出，就算单位日后找到了证据，也已经过了举证期。因为该共同开发的科研项目事实上已经成功，假如单位有个别人员违背事实制造伪证，是需要承担相应法律责任的。

法院判决 驳回单位诉请

案件经法院审理后，很快就作出了判决，单位的诉请同样没有得到法院的支持。判决后法官告诉我，对方已经表示要上诉。然而直到过了上诉期，单位都没有上诉，一审判决就此生效。经过仲裁和诉讼，这家单位向劳动者索要 65 万元的美梦化为了泡影，劳动者的权利终于得到了维护。（文中人物为化名）