

信息科技公司辞退了一名项目经理后，对方提起劳动仲裁并获胜。但公司在进一步调查后发现，这名项目经理毫无职业道德，不但多次延误项目交付时间，导致公司丢了大客户，而且提交给客户的程序中有大量错误甚至是“复制粘贴”的情况。为此，公司希望通过法律途径向他索赔……

申房律师事务所
S.F. Attorneys at Law

提供专业房产及婚姻家庭法律服务



地址：恒丰路399号达邦协作广场33楼
电话：400-6161-000

“律师讲述”版由申房所冠名推出

公司起诉员工

“这个员工太过分了，他拿着公司给的高薪，却在工作中没有一点职业道德，给我们造成了重大损失……”一家信息科技公司的负责人找到我咨询，说公司之前辞退了员工张先生，但仔细审查他之前的工作后，发现他在工作中极其不负责任。“张先生负责的A公司项目延期三次都无法交付，遭到客户点名投诉要求换人。我们辞退他并更换了工作团队后才发现，他之前提交给客户的程序中有许多错误，交给对方的代码存在大量‘复制粘贴’的情况，所谓项目成果根本无法修改完善，接手的新团队只

项目经理写程序 大量“复制粘贴” 公司起诉索赔 法院判赔3万元

□ 上海七方律师事务所 秦利梅

法院支持赔偿

拿到仲裁结果后我们分析，多数仲裁员和法官都没有计算机专业背景，也未接触过本案所涉及的业务。为了增强证据的说服力，我们决定对证据进行公证，并申请专家证人出庭。

然而在开庭前，法官就我方申请专家证人做了回复，告知目前对于这类案件没有专家库可供选择，所以法院无法提供专家证人。但法官也告知，我们可以自己寻找专家证人，并建议最好找具有较高专业水平和公信力的高校专家。为此，我们尝试联系了相关高校的专家，但都被以各种理由婉拒。

就在几乎陷入绝望之际，我想到申请专家证人的目的是希望帮助法官了解案情，如果找不到高校专家，不如找一位同行业有经验的“专业证人”。于是，我们找到在业内知名软件公司担任项目经理的吴先生，他仔细查看材料后表示，张先生提交的代码确实存在大量复制粘贴，看到业内有这样欠缺职业道德的害群之马他也很气愤，表示愿意作为证人出庭作证，并撰写了一份详细的书面证言，主要聚焦以下三点：第一，张先生提交的代码不符合项目要求；第二，张先生向数据库中插入的数十条数据，不具备相关逻辑，不可能完成项目合同中的业务需求；第三，从现有代码内容，合理推断张先生在定义存储过程并未编写过程体代码，仅从其他代码块中复制了一些无效代码进行填充，这些代码完全不能满足业务需求，不可能达到A公司的要求。我们将吴先生的证人证言、专业证书、资质证书和工作履历等相关证据一并提交给了法官。

几个月后，法官告知我方，法院对我们的案件非常重视，打算起用“行业专家证人”，证人将全程参与庭审，全面了解案情。果然在后续的庭审中，行业专家证人认真听取了两方意见，并就细节问题做了深入发问。

不久后，我们收到了法院送达的《专家意见》，认为张先生提交的代码出现在验收阶段是不合理的，项目中有大量工作未能完成，直接导致公司后续不得不投入更多成本来应对问题。对此次项目失败，张先生作为项目经理负有不可推卸的责任。而专家也指出，公司对项目的执行过程缺乏必要监管，对项目的失败也有责任。

法院据此作出判决，认定张先生未忠实勤勉履职，存在重大过失，由此造成项目延期给公司造成经济损失。但是，公司对执行过程监管明显不足，也存在管理过错。最终，法院综合考虑张先生的过错程度、工资水平、项目时间、公司损失金额等因素，判决他赔偿公司经济损失3万元。



AI生图

先生严重违反规章制度与严重失职为由辞退了他。随后，公司另行招募人员重新组建团队继续推进A公司项目。在推进过程中发现，张先生在职期间所做的基础数据核对存在大量错误，他向A公司提交的程序代码大多数为复制粘贴，这也是导致该项目一再延期的根本原因。

据此，我们代表公司提起了劳动仲裁，要求张先生赔偿因其严重失职给公司造成的经济损失。

然而，在劳动合同解除被认定为违法解除的情形下，以基本相同的案件事实，如何让仲裁员或法官认定张先生确实存在严重失职并给公司造成重大损害的事实？对于程序代码这种专业性极强的证据，仲裁员或法官是否具备相应的专业知识来做出判断？

全面梳理案情

接受公司的委托后，我们对情况做了全面梳理。

这家信息科技公司的主要业务是为企业提供商业智能服务，张先生入职后担任项目经理，月工资3万元，双方签订了三年的劳动合同，张先生被指派至A公司项目处担任项目经理。A公司规定的项目交付时间届满，他未能按约交付。在项目第一次延期后，公司提出安排其他人员支援但遭到拒绝，他保证会尽快解决所有问题并在两个月内完成交付。为此，公司与A公司协商，对方同意交付再次延期两个半月。但是，到期后张先生仍未能完成交付。

无奈之下，公司只得请求A公司第三次延期半个月。收到项目成果后，A公司反馈称张先生交付的数据指标仍存在偏差，部分业务汇报模板只能零星呈现，无法应用。几天后，A公司又投诉称张先生不按约定参加项目例会，并且失联两天。公司终于忍无可忍，以张

仲裁遭遇挫折

不出所料，仲裁庭审中，仲裁员把重点放在了“公司是否与张先生约定了严重失职的赔偿标准”上。对此我们认为，虽然没有直接约定，但劳动者有法定的勤勉履职义务。

《劳动合同法》规定：劳动者有严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同。《工资支付暂行规定》也明确：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。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。

张先生未认真核对原始数据并故意提交存在大量复制粘贴的代码，不仅仅是严重失职，更是故意损害公司的合法权益。

在庭审过程中，我们也针对张先生向A公司提交的代码多数为复制粘贴这一事实进行了举证。但是，劳动仲裁仍然驳回了我方的索赔请求。

能从头再做一遍。这个项目被他搞砸后，A公司这家大客户也丢了，导致公司经营顿时陷入困境，我们实在是咽不下这口气……”

我们在接待商事咨询时，很少见到当事人如此情绪激动、义愤填膺，但仔细询问后我们确认，被辞退的员工张先生已经在之前的劳动仲裁中获胜了，并且公司错过了诉讼时效，如今仲裁裁决已经生效，被判定“违法解除劳动合同”的赔偿让公司的状况更是雪上加霜。

根据我们的经验，如果劳动仲裁已经确认了公司属于违法解除劳动合同，裁决也已经生效，公司再想通过仲裁和诉讼追究员工的责任是极其困难的，实践中也几乎没有这样的案例。我们初步评估后，认为信息科技公司起诉张先生的风险极大，建议公司谨慎考虑。

但公司负责人斩钉截铁地表示：“不管结果是输是赢，我们一定要提起仲裁和诉讼！我们不能容忍他这样毫无职业道德、损害公司利益的员工！到底谁有理，我们希望到法庭上去说，也相信你们的专业能力！”