

被辞退时图痛快报复公司 有的要赔钱有的被判刑

离职员工“删库跑路”得不偿失

近日,一则“员工被辞退后删除公司电脑资料”的帖子在网上引发讨论:某公司员工接到辞退通知后,回到办公室把电脑中的资料全部清空,被单位警告并要求恢复数据。在职场上,员工被辞退或是因矛盾纠纷离职,难免愤愤不平,一怒之下删除设备中的数据资料、拒绝交接工作,却会得不偿失。



离职员工删掉微信客户被判赔3万

北京市怀柔法院曾判决过一起案例,与近日引发讨论的“删资料”事件有相似之处。

王先生(化名)是某公司实际控制人,贾某曾经担任这一公司的法定代表人。贾某入职时,王先生给她提供了工作手机号码,贾某用此申请了微信号,用于公司的业务联络。后来二人产生分歧,由于贾某的工作微信上有公司的全部客户,如带走会导致客户失联,公司无法经营,而且工作微信包含有公司大量的商业机密和电子文件、数据等,双方通过劳动仲裁委员会调解达成和解时,贾某承诺归还工作微信。

贾某归还微信号后,王先生在使用过程中却发现,贾某对微信联络人进行了替换,并将朋友圈涉及公司业务的内容基本删除。贾某称,她承诺归还的只是微信号及联络人,微信中并不含有公司机密和数据,而且出于保护个人肖像她才删除了朋友圈。但王先生认为,他拿到的微信号已不再具有商业价值,因此诉至法院。

案例警示

工作微信不能任性删

怀柔法院审理认为,微信属于经使用方不断使用、投入而形成的信息载体,具有相应的财产价值,贾某出具的承诺书也明确了微信中包括公司的商业信息。贾某在使用微信时明知微信的办公用途,现又以保护肖像权对朋友圈内容不加区分地予以删除,不合常理。法院据此认定贾某未按约定妥善履行归还案涉微信的义务,判决其赔偿违约金3万元。

在王先生和贾某的纠纷中,涉及到工作微信的归属问题。对此,怀柔法院法官成虹燕解释,用户申请注册微信号时,必须同意并勾选《腾讯微信服务及许可协议》方可进行操作。根据这个协议,微信账户的所有权归腾讯公司,用户享有的是使用权。这起案件中,贾某使用微信的目的一直是联系公司业务,这种行为属于职务行为,在微信运营较长时间后,积累的信息成果应属公司所有。

设计师删改网店泄愤 换来刑事处罚

现实中,有一些冲动行为,不仅涉及经济赔偿问题,还可能引发更严重的后果。

“90后”女子许某带着作品到上海一家内衣店应聘设计师岗位。面试非常顺利,考官对她的作品也很满意,让她第二天就到公司来上班。许某去公司报到后,向部门经理提交了第一份设计作品。没想到,令她自信满满的作品却被部门经理退回。许某一怒之下辞职回家。

许某始终咽不下这口气。她发现自己虽然辞职,但公司并未将她的网络账户权限关闭,遂决定报复公司:她登录公司的淘宝及天猫网店后台,更换了公司网店的头像及主页,随机删除了部分商品的图片及产品分类,此举影响到公司的正常经营。为修复网站,公司花费了近3万元。许某一时冲动泄愤,换来的却是刑事处罚。法院认为,许某为泄私愤,以删除、修改计算机数据的方式破坏公司生产经营,其行为已构成破坏生产经营罪,判处其有期徒刑六个月,缓刑一年。

案例警示

公司虚拟财产也受法律保护

法官说,随着信息网络技术的发展,公司财产特别是生产工具的形式正在发生变化,从设备、文件等实物形态,逐渐转变为储存在电脑、手机里的数据资料、客户信息等非实物形态。劳动者在离职时,如心怀怨愤,手头控制的资料往往成为泄愤工具。应当注意的是,网络店铺、微信等虚拟财产同样具有财产属性,员工在进行网络活动时应当守法克制,不可因虚拟财产权益无形无体的特点而忽视法律对它们的保护力度。

女子拒不交接 致企业违约要担责

员工离职时,有人“删库”泄愤,还有人对于单位要求的交接工作十分抵触。不少人发帖询问:离职时单位要求交接工作,可以拒绝吗?

在一起仲裁案件中,杨某所在的科技公司承接了一个小型软件研发项目,并交由她主持运作。在项目研发过程中,杨某因年度调薪低于预期,提出辞职并立马走人。公司让杨某及时移交研发中形成的数据等材料,杨某不予理睬,结果导致项目延期。公司因违约向客户支付了3万元违约金。经公司申请劳动仲裁,仲裁机构裁决:公司的违约金损失由杨某赔付。

案例警示

按约定交接工作是种义务

怀柔法院法官助理郝明表示,工作交接是劳动者与用人单位终止或解除劳动关系时的重要环节,劳动者需要将由工作原因获得的属于用人单位的一切文件、工具、信息材料等归还给单位,并按要求办理相应的交接手续,以保证用人单位相关工作不受影响。

“劳动合同法第五十条对于劳动合同解除或者终止后双方的义务有明确规定:劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。用人单位应当向劳动者支付经济补偿的,在办结工作交接时支付。”郝明说,员工与企业签订的劳动合同中往往有约定工作交接问题。若员工因拒绝交接给公司造成损失,公司有权要求赔偿。但是,对于一些不合理或超出合同约定的交接要求,员工可以合理拒绝。



法官提醒

冲动报复非良策 合理维权走正途

“员工离职切莫任性,哪怕是与单位有其他劳动纠纷,也不能用不正当行为作为对另一个行为的回应,争议双方均应合理合法地维权。”郝明提醒,员工离职或被辞退时,应按照合同约定或法律规定进行处理。如果对单位的辞退决定不满,或者与单位还有薪资、社保

等其他未决的劳动争议,可以通过与公司协商、投诉或申请劳动仲裁等合法途径解决,但不能因此不履行工作交接义务,更不能抱着“删库跑路”的心态,删除单位重要数据泄愤,结果可能得不偿失。

相关事件对于企业的数据管理也提出了要求。当下,数

据信息的价值越来越重要,如果企业没有建立有效的数据合规制度,类似纠纷还会出现。用人单位应当注意制定详细的数据管理章程,在与员工解除劳动关系过程中,也应注意交流方式,并提前做好数据留存与书面备份工作。

据《北京晚报》