

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

日前一则“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

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

北京市怀柔法院审理认为，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。对此北京市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。

●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



图片来自网络

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，随着信息技术发展，公司财产特别是生产工具的形式发生变化，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体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

北京市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。

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。

来源：北京晚报