

注：以下案例轉載自《南粵人力資源》，由中國員工關係線上整理並提供，僅供參考

申請勞動仲裁不只是職工的專利

核心內容：

申請勞動仲裁不只是職工的專利，職工違反法律規定和約定，單位也可行使訴權。因為企業和員工之間沒有約定，因此職工即使有洩露商業秘密情況，也只受職業道德約束，企業無法追究其法律責任。

案情：

2004年5月，主營化工產品進出口業務的連雲港某進出口貿易有限公司經工商登記註冊成立。2009年3月，安某某入職該公司業務員一職，單位沒有與其簽訂書面勞動合同。於2011年1月，與某公司經營同類業務的某科公司也註冊成立，其執行董事王某為安某某的丈夫。2011年7月26日，單位與安某某談話，此後安某某不再上班。同年10月，某公司以安在任職期間為某科公司提供服務，違反保密規定並給單位造成損失為由申請仲裁，要求安某某與某科公司連帶賠償經營損失4萬多元。隨後，安某某則提出反請求，要求單位支付未簽訂書面勞動合同的雙倍工資、解除合同的經濟補償金和未支付的績效工資等各項費用約6萬元。仲裁庭對此進行第二次開庭，合併審理。

經過調查、辯論質證、最後陳述，仲裁庭查明，單位沒有和安某某簽訂書面勞動合同，更沒有簽訂所謂的保守商業秘密的協定，其提出的證據缺乏合法性和關聯性，提出賠償的經濟損失缺乏科學的計算依據，而提出反請求的職工安某某雖有月工資1500元證據和進出口裝箱單簽名，能夠證明其與單位存在勞動關係，且時間超過一年，應視為已簽訂無固定期限勞動合同，但其未簽書面勞動合同的雙倍工資請求已超過仲裁時效，而且某公司並沒有出具與其解除勞動合同的通知，安本人在沒有提出要求解除勞動關係書面請求的情況下就不去上班，故其要求單位支付解除勞動合同的經濟補償金請求也沒有法律依據。再有，安要求公司支付2011年1-7月淨利潤40%的提成請求因沒有書面約定且單位不認可，亦得不到支持。

參與審理案件的法律專家說，申請勞動仲裁不只是職工的專利，職工違反法律規定和約定，單位也可行使訴權。該案典型之處是單位首先提出仲裁申請，職工提出反請求。

就本案來說，仲裁方面認為，如果裁決的話雙方的請求都得不到支持。因為企業和員工之間沒有約定，因此職工即使有洩露商業秘密情況，也只受職業道德約束，企業無法追究其法律責任。而職工最有勝訴把握的反請求應該是要求單位補繳社會保險，但其恰恰將該請求遺漏了。專家建議，作為勞動爭議案件代理人的律師，應該深入研究勞動法律法規，依法、準確地提出解決爭議的請求，避免濫用訴權。