

两名互联网企业员工离职后被诉违约,裁判结果却截然不同——

竞业限制“条框多”员工吐槽跳槽难

本报记者 黄洪涛 本报通讯员 张祖明

近日,江苏苏州某互联网企业职工小周跳槽去了另一家互联网公司,被前东家起诉“违反竞业限制协议”,要求赔偿。

无独有偶,苏州某信息技术公司职工小梁辞职后也被老东家以同样事由诉至法院。苏州市姑苏区人民法院对两起案件进行审理后,作出了截然不同的判决。

跳槽后被“老东家”起诉违约

2020年10月,小周入职A公司担任总经理助理,双方签订了《全日制劳动合同书》《保密及竞业禁止协议书》,明确劳动合同期限为2020年10月13日至2022年10月12日。

合同中对商业秘密的范围、在职期间的保密义务及不得从事第二职业、离职时的工作交接以及离职后的保密义务、违约责任等内容进行了约定,但未对离职后小周不得进入与A公司从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位处工作等内容进行明确约定。

2022年1月8日,小周办理了离职交接手续。两天后,他人职与A公司经营范围有重合的B公司,且在两公司从事的工作内容相近。

过了一个多月,A公司向小周转账4369.23元。在A公司看来,其中2笔1800元为竞业限制补偿金,公司与小周签订的合同、协议合法有效。但小周却在A公司任职期间借请假事由去其他单位面试、上班,离职后还与B公司建立劳动关系,同时将掌握的A公司客户信息泄露给B公司,对A公司造成了巨大的经济损失,构成严重违约。A

阅 读 提 示

一些用人单位滥用竞业限制协议,动辄以竞业限制为由限制劳动者跳槽,或设置过高竞业限制违约金。

公司起诉至法院,要求小周退还补偿金以及支付违反竞业限制义务违约金。

小周则认为,双方合同并未约定离职后应履行竞业限制义务,也未约定离职后的竞业限制期限以及补偿金。A公司不能以其支付了未有合同约定的补偿金为由,要求其履行未有合同约定的义务。并且A公司转账时也没有注明其转账的款项为竞业限制补偿金,其也不存在泄露原告商业信息的行为。

姑苏法院经审理后认为,小周与A公司签署的《保密及竞业禁止协议书》虽然约定了原告离职后的保密义务,但并未约定小周从A公司处离职后不得进入与从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位处工作,同时对于竞业限制范围、地域、期限、补偿金等重要内容也未约定。此外,根据现有证据,A公司提出小周在本公司任职期间即入职B公司以及泄露原告商业秘密的情况,均不能证实,故法院对A公司要求被告承担竞业限制义务并支付违约金的请求不予支持。

“天价”违约金引发劳动争议

小梁于2019年3月18日入职苏州某信息技术公司从事销售工作,双方签订的劳动合同期限为2019年3月18日至2022年4月17日。

同年12月26日,公司与小梁签订《保密协议》,约定小梁依约应对公司经营信息、技

术信息、管理信息等内容保密,在职期间必须遵守公司保密制度,履行保密职责;解除/终止劳动关系后,仍需严守秘密信息。若小梁在职期间或离职后向第三方透露公司内部资料,经过查重相似程度达到90%以上,需赔偿公司50万元。

2020年4月3日,小梁辞职,转行从事房产中介,公司未支付竞业限制补偿金。后来公司发现,小梁在职期间与他人共同出资设立了一家知识产权代理公司,持股49%并担任监事。信息技术公司与知识产权代理公司的登记经营范围基本一致,主营业务也高度重合。信息技术公司遂申请劳动仲裁,请求判令小梁支付违约金50万元并赔偿损失12万元。

小梁一不承认违约,二吐槽违约金“天价”,表示不服。劳动仲裁委裁决对公司请求不予支持。该公司诉至姑苏法院。

法院经审理认为,本案中,小梁与信息技术公司签署的《保密协议》对各项保密义务均作出了明确约定,且其是前公司销售人员,必然接触到客户信息等商业秘密,在职期间入股与用人单位存在竞争关系的公司的行为,显然已经严重违背劳动者的基本忠诚义务。

姑苏法院认定小梁违反了在职期间的保密义务与竞业限制义务,应当向前公司支付违约金,酌情确定为3万元,并驳回信息科技有限公司的其他诉讼请求。原、被告均不服一审判决,提出上诉。二审驳回上诉,维持原判。

公安部

重拳打击年终岁尾易发多发性违法行为

本报讯 (记者周倩)11月28日,公安部举行新闻发布会时介绍,近期,全国公安机关重拳打击年终岁尾易发多发的“盗抢骗”“黄赌毒”“食药环”和电信网络诈骗等违法犯罪行为,全面保障人民平安。针对近日世界杯期间赌球活动态势,及时提示广大球迷赌球危害,依法严厉打击赌球行为。

针对第四季度社会治安特点,公安机关不断强化重点区域、部位和人员密集场所巡防巡控力度,有效提升见警率、管事率。严厉查处酒驾醉驾毒驾等违法犯罪行为,强化冬季雨雪寒潮极端天气国省道干线公路和交通复杂路段道路疏导,消除安全隐患。

据了解,10月21日,公安部部署全国各级公安机关结合公安实际,突出公安特色,采取集中轮训、日常培训、在岗学习、线上培训等多种方式,自2022年11月开始,分级分类开展全警政治轮训工作。将学习贯彻党的二十大精神纳入教育训练工作整体计划,作为政治训练、入警训练、专业训练、晋升训练和公安院校教育等教学重要内容,持续推动进教材、进课堂、进头脑。适应疫情防控形势,坚持线上线下结合,分批分期、分级分类做好全员政治轮训工作,确保时间、内容、人员、效果“四落实”。

按照公安部统一部署,结合党的二十大安保维稳表彰奖励,选树一批先进典型,充分激发正能量。深入开展“公安心向党、护航新征程”主题宣传教育活动,激励全警把学习成效转化为全力以赴抓好防风险、保安全、护稳定、促发展、战疫情各项措施的强大动力,坚决履行好党和人民赋予的新时代使命任务。

G 说 案

网络曝光邻居不讲理 受害者变成施害人

本报记者 周倩

普通人的肖像权能否随意被使用?近日,北京市第四中级人民法院审结一起网络侵权责任纠纷案。李肖(化名)因与邻居产生纠纷,便将邻居的照片发布在视频平台上,企图通过“曝光”的方式解决矛盾,却被邻居以侵权为由诉至法院。最终,法院判决李肖侵害了邻居的肖像权。

【案件回顾】

李肖与老吴是胡同里相邻的两户,平时老吴一家喜欢将挡车等杂物堆放在公共区域里,这使本就狭窄的胡同更加拥挤,给李肖出行带来了极大不便。吴家还违规搭建小厨房,也影响李肖家的采光和通风,李肖对此多有不满。

虽然李肖多次上门与老吴一家进行协商,但老吴一方拒绝沟通,且未履行违法建筑限期拆除公告所明确的拆除义务。随着双方矛盾不断升级,李肖一气之下便将双方对峙

现场的视频截图发布在了个人视频号上,画面中是老吴一家,并配文“这两个低素质的人”。视频发出后不久,因老吴向平台投诉,视频下架。

【庭审过程】

老吴认为,该条视频中的画面均是李肖偷拍,在未经本人同意的情况下擅自将其发布在公共平台上,侵害了自身的肖像权。同时这条视频也对自己造成了极大的负面影响,不仅被公司停职停薪,还使自身的社会评价降低。这种行为属于恶意诋毁和捏造事实损害他人名誉,要求李肖赔偿损失和公开道歉。

而李肖则认为,自己在平台发布的照片及文案均是对事实的客观描述,并没有恶意侮辱、丑化和诋毁老吴的意图。将其发布在社交平台上的目的,是想要借助公共平台解决问题。

【审判结果】

法院认为,李肖擅自拍摄并在网络上公

开发布含有老吴肖像的视频内容,构成了肖像权侵权。

不过,对于老吴提出的李肖侵害了其名誉权的诉讼请求,法院未予支持。法院认为,老吴家的违建属于既定事实,且在相关部门张贴限期拆除公告后仍未予以处理,虽

探寻劳企“双保护”的平衡点

姑苏法院法官阎人民庭法官姜伟告诉记者,通常情况下,劳动者跳槽后,依靠在原单位的工作经验更容易在同类型企业中找到收入更高、发展更好的工作,但劳动者在原单位所掌握的商业秘密,可能会随着其再次就业而面临着被不正当使用或者泄露的风险,进而直接导致原单位在激烈的同行竞争中处于不利地位。

在这种情况下,越来越多的用人单位对员工有了竞业限制的要求。竞业限制旨在实现用人单位的商业秘密、知识产权与劳动者自主择业权两方权益的“双保护”,因而竞业限制义务须经劳动者和用人单位双方充分的磋商和约定,明确劳动者在竞业限制下正当行使劳动自由权的边界。

据了解,近年来,有关竞业限制引发的劳动争议案件有明显上升的趋势。在信息化时代,商业秘密已经成为企业经营的重要资源,因此,越来越多的企业选择通过约定竞业限制条款来达到保护商业秘密和维持竞争优势的目的。用人单位保护自身商业秘密无可厚非,但一些用人单位滥用竞业限制协议对劳动者进行限制的情况也并不鲜见。如用人单位动辄以竞业限制为由限制劳动者跳槽、竞业限制违约金设置过高等,则会损害劳动者权益,引发劳动者吐槽跳槽难、竞业限制协议“条框多”。

姜伟表示,在保护企业商业秘密、知识产权以及劳动者自主择业权之间探寻平衡点,有助于理顺商业秘密保护与人才合理流动之间互利共生、长远发展的关系。当下,需要帮助更多企业明晰竞业限制相关劳动法律法规,指引企业依法依规用工。

G 法 问

公司拖欠员工工资 未足额出资股东该担责吗?

本期主持人 本报记者 刘友婷

读者来信

编辑您好!

我是珠海某教育培训有限公司的一名员工。公司从事早教业务,自2020年起,三名股东因股权纠纷而发生多起诉讼。去年7月,公司陷入经营困境,随后停业,拖欠了包括我在内的24名员工的基本工资、绩效工资等共计12万余元。经劳动仲裁后,我和其他员工一起向当地法院申请强制执行。

法院对该公司进行财产查控,发现公司名下无财产可供执行,该公司的股东为梁某、陈某和甘某,三人作为公司股东的出资期限未届满,至今没有记载记录,而公司经营地址已人去楼空。公司主要负责人梁某、陈某和甘某更是相互“甩锅”。我们该找谁拿回欠薪?可以让合伙经营的股东来担责吗?

珠海 谢先生

为您释疑

谢先生您好!

股东合伙经营,不仅要“有钱一起赚”,更要“有责一起担”。珠海某教育培训有限公司拖欠您和其他23名员工的12万余元工资,未足额出资股东应分摊。

虽然一般情况下,在出资期限未届满时,股东不必提前实际出资,但您所在的公司已停业且无财产可供执行。根据法律规定,您和其他劳动者可以申请追加三名股东为被执行人,在各自出资额范围内对劳动仲裁裁决书确定的义务承担补充清偿责任。

由于追加股东为被执行人的执行异议程序比较繁琐,为高效保障劳动者合法权益,在调查过程中,执行法官可以对公司股东梁某、陈某和甘某进行释法,告知他们有关股东承担责任及执行追加的相关规定。若因股东之间的直接矛盾而故意拖欠员工工资,不配合法院执行,浪费司法资源,属于规避执行行为,法院依法可采取司法强制措施。

法院通过规范向被执行企业股东开展调查工作的流程,在仔细调查公司财产的同时,向股东释法明理,敦促明显未出资股东主动解决公司涉民生部分债务。这一举措既有助于劳动者尽快拿到执行款,也避免股东被迫加为被执行人而带来其他不利影响。

珠海市香洲区人民法院法官 张海安

鼓励公众参与监督管理

内蒙古首例生态环境举报奖励兑现

本报讯 (记者李玉波)11月24日,内蒙古自治区生态环境厅公布了《内蒙古自治区生态环境违法行为举报奖励办法(试行)》实施以来,全区首例生态环境违法行为举报奖励典型案例。

2022年3月24日,有群众通过内蒙古锡林郭勒盟生态环境局门户网站举报“镶黄旗某公司非法采矿一万余吨,在无任何措施的情况下露天筛选,造成大面积扬尘”。经查,该公司厂区内露天堆放有大量砂石、土堆、矿渣,未采取围挡、苫盖等有效防治扬尘污染措施,粉尘无组织排放情况属实。

锡林郭勒盟生态环境局镶黄旗分局责令该公司立即改正环境违法行为,同时参照《内蒙古自治区生态环境系统行政处罚裁量基准规定(试行)》,处以罚款人民币7万元。为鼓励公众积极参与生态环境监督管理,按照《内蒙古自治区生态环境违法行为举报奖励办法(试行)》的相关规定,给予举报人2100元的举报奖励。

锡林郭勒盟矿山企业粉尘无组织排放一直是群众较为关切的问题,但因粉尘无组织排放转瞬即逝,尤其在偏远地区更是不易被发现,给执法人员现场核查、开展环境监测带来很大的困难,一直是现场执法的一个难点。该案因群众提供了大量的影像资料等确凿证据,为案件顺利及时查办提供了有利条件,形成了执法震慑。

据了解,举报环境违法行为,最高可奖励10万元,符合有关增设举报奖励情形的额外最高还有5万元的奖励。

探索社会治安防控体系建设新途径 浙江永嘉打造“联勤警务站”

本报讯 “没有想到有这么多家企业和我一样被骗,感谢你们帮我挽回了经济损失!”浙江省永嘉县峙口工业园的某纸厂经理感慨道谢。今年7月,永嘉峙口联勤警务站的社区民警在走访企业时成功破获了一起诈骗案,为受害企业挽回损失200余万元。这是峙口联勤警务站警企联络员制度有效实践的一个成果,也是永嘉县公安局做实做优联勤警务站的一个缩影。

今年以来,面对县域发展新需求、新痛点,永嘉县公安局聚焦社会治安防控体系建设,在充分掌握治安重点区域性特点的基础上,分别在全县治安复杂区域、企业集中地段、人流密集景区布建10个联勤警务站,通过不断完善“警情治理、数智治理、协同治理”警务新模式,提质基层治理,实践“枫桥经验”长效化。今年9月,针对瓯北龙桥片区诈骗警情居高不下态势,龙桥联勤警务站社区民警联合电视台在龙桥街区开展“扫街式”反诈直播,吸引了近3万群众观看,有效压降了辖区的诈骗发案率。

联勤警务站坚持联勤共治,通过邀请市监、行政执法、消防等单位按需入驻、培育壮大义警队伍等举措,同时畅通“警格网格”协同,创新“共享法庭”“民族融合工作室”等服务载体,积极融入基层治理体系,延伸基层警务触角,成功探索出了社会治安防控体系建设的新途径。(陈凯)