

与员工签订保密协议有利于商业秘密的保护,也可能会成为员工再择业时的“拦路虎”

“携密跳槽”你守约了吗?

阅读提示

保密协议是劳动者跳槽路上的“拦路虎”,也是衡量劳动者诚信的重要因素。那么,劳动者离职后,什么秘密该坚守?什么秘密能转化为自己的工作经验再择业?

王某及其新成立的公司诉至法院。

庭审中,王某表示,老东家提出的客户信息不是商业秘密,未采取任何保密措施;所谓的客户信息可以通过公开渠道获得且没有潜在价值;王某不存在侵害商业秘密的行为。

北京市西城区人民法院知识产权审判庭副庭董林明告诉记者,在“冒名顶替”原单位签约类侵害商业秘密案件中,员工获取、披露商业秘密后,合同相对方完全陷入误认,这一违背诚信原则的经营行为应予规制。

法院认为,王某知晓公司的商业秘密以及双方对于商业秘密的约定,应当依据合同约定及诚实信用原则承担保密义务,其欺骗公司合作已经终止,该行为具有隐蔽性,造成公司利益损失。

最终,法院认定王某及其经营公司的行为共同侵害了王某原来所在公司的商业秘密,判决停止侵权行为,刊登声明、消除影响,并赔偿损失350万元及合理开支5万元。

保密协议太笼统泄密风险大增

“实践中,有的企业经营者在经营过程中并未明确自身的技术信息和经营信息,在商业秘密无法限定的情况下,仅采取单一、笼统的保密措施,这样就给商业秘密维权带来较大风险。”董林明说。

在另一起涉及商业秘密被侵犯的案件中,原告某商贸公司诉称,其与周某自2017年8月至2019年10月期间存在劳动合同关

系,周某担任公司销售,双方签订的劳动合同中有明确约定“竞业禁止”条款,客户资料、进货渠道、公司成本等均属于商业秘密,周某必须遵守保密规定,未经同意,不得对外透露。周某负有竞业限制义务,不得自营或者到与商贸公司经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作。

2019年10月,周某从商贸公司离职。后商贸公司发现,周某及其配偶于2006年共同成立某销售公司,周某离职后向该销售公司提供在商贸公司任职期间获得的客户信息。于是商贸公司将周某和销售公司诉至法院,要求停止侵权,赔偿经济损失45000元。

法官审理认为,根据反不正当竞争法第九条的规定,商业秘密是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息。根据最高人民法院关于审理侵犯商业秘密民事案件适用法律若干问题的规定第5条规定,人民法院应当根据商业秘密及其载体的性质、商业秘密的商业价值、保密措施的识别程度、保密措施与商业秘密的对应程度以及权利人的保密意愿等因素,认定权利人是否采取了相应保密措施。

法院审理认为,该案中,原告商贸公司想要作为商业秘密保护的经营信息范围并不明确,被告销售公司成立在周某入职商贸公司前,而且原告商贸公司的保密措施仅有劳动合同中“竞业禁止、保密”条款。综合考虑以上因素,法院最终判决驳回了原告商贸公司

的诉讼请求。

侵犯商业秘密要担责

“司法实践中,由于一些员工(包括离职员工)有充足的机会及便利条件接触和获取企业商业秘密,故跳槽员工侵犯企业商业秘密的侵权纠纷在商业秘密侵权纠纷案件中占有较大比重。”董林明说。

那么,司法实践中如何判断客户信息构成商业秘密呢?董林明告诉记者:“法院在判定员工是否侵害企业商业秘密时,遵循‘构成商业秘密+接触可能性+实质性相同-合法来源’的认定规则。侵害商业秘密的手段,多集中在以盗窃、贿赂、欺诈、胁迫、电子侵入等手段获取权利人的商业秘密。对于‘不正当手段获取’的认定,某些领域的行业规范至关重要。如果未按照行业规范正当经营,而是以不正当手段获取权利人的商业秘密,要承担停止侵权、赔偿损失等民事责任。”

商业秘密是企业重要的无形资产。加强商业秘密保护,是维持企业竞争优势、促进创新发展的重要保障,也是培育和发展新质生产力,助推经济高质量发展的重要支撑。

审理过多起涉企业商业秘密侵权案件的法官刘义军建议,企业经营者应该依法完善商业秘密保护制度,设定商业秘密等级,明确规定不同级别、不同岗位员工接触相应等级商业秘密的范围和权限,在企业涉密载体上附加保密标识;全流程强化内部商业秘密保护措施,在劳动合同中与员工明确约定保密条款,对新入职员工进行保密制度教育,与离职员工进行工作交接时,逐项明确涉密资料的交接情况等。他也同时对员工一方提出建议——无论是在职时、离职时还是离职后,都应遵守法定和约定的保密义务。

说案

超龄女工上班遇车祸身亡 能否被认定为工伤

本报记者 张伟杰

超过法定退休年龄的务工人员,能否进行工伤认定?6月17日,北京市密云区法院对外公布了一起近日审结的行政案件。

【案情回顾】

1966年5月出生的张女士从农村进城务工,在一家超市生鲜岗位工作。2020年1月,张女士驾驶电动车途经北京市密云区时与一辆小客车发生交通事故,经医院抢救无效死亡,道路交通事故认定书张女士为此次事故的次要责任。

张女士的丈夫宋先生为她申请工伤认定后,人社局认为张女士已超过法定退休年龄,作出不予认定工伤的决定。宋先生不服,向法院提起诉讼。

【庭审过程】

案件审理中法院查明,张女士受某超市雇佣从事生鲜岗位工作,并领取超市下发的工资,与超市形成了事实上的用工关系。张女士在去该超市上班途中遭遇车祸。

在宋先生提出申请后,人社局认为,《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见(二)》(以下简称《意见》)第二条第二款规定:“用人单位招用已经达到、超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员,在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的,如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的,应适用《工伤保险条例》”。张女士入职和发生交通事故时间均已超过法定退休年龄,且用人单位并没有为其缴纳工伤保险费,张女士受到的伤害,不符合认定工伤或者视同工伤的情形。所以决定不予认定或视同工伤。

对此,法院认为,《意见》第二条第二款的内容明确了超过法定退休年龄人员在符合一定条件下,可以适用《工伤保险条例》的情形,体现了对超过法定退休年龄人员因工伤予以保护的。但并不能依据《意见》第二条第二款直接推定出,招用单位未为超过法定退休年龄人员缴纳工伤保险费就不应适用《工伤保险条例》。

《最高人民法院关于超过法定退休年龄的进城务工农民在工作时间内因公伤亡的,能否认定工伤的答复》明确说明:“用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民,在工作时间内、因工作原因伤亡的,应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定”,人社局未考虑张女士系务工农民身份,未明确其与用人单位是否形成劳动关系等事实情况,仅以张女士在入职时已经超过法定退休年龄为由,依据《意见》第二条的规定作出不予认定工伤决定,认定事实不清,适用法律错误。

【审判结果】

法院经审理认为,虽然张女士超过了法定退休年龄,但不影响其工伤认定。法院判决撤销人社局作出的不予认定决定,并对宋先生提交的工伤认定申请重新作出决定。裁判后,人社局及用人单位均不服,提起上诉。二审法院驳回上诉,维持原判。

【以案说法】

北京市密云区人民法院法官赵玉福提示,我国法律并未明文禁止使用超过法定退休年龄的农民工,《工伤保险条例》也没有明确将超过法定退休年龄的劳动者排除在适用范围之外。因此,劳动者是否超过法定退休年龄,并不影响工伤认定。

依据《最高人民法院关于行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的,是否适用<工伤保险条例>请示的答复》规定,“用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民,在工作时间内、因工作原因伤亡的,应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。”该答复是针对超过法定退休年龄的进城务工农民在特定情况下是否认定工伤的规定。

同时,根据《工伤保险条例》相关规定,职工在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,应当认定为工伤。

发送恐吓性短信催债被判侵权

本报讯(记者陈丹丹)近日,北京市平谷区人民法院审结了王某(化名)诉某科技公司网络侵权责任纠纷一案。法院认为,案涉公司频繁向王某发送威胁恐吓短信的行为,已侵扰王某的私人生活安宁,侵犯了其隐私权。最终,法院判决该科技公司停止侵权并赔礼道歉。

王某因个人消费需要在某网贷平台借钱,后续因资金紧张未能按时还款。2022年9月以来,某科技公司向王某手机号码寄送《法律通知函》等信件,并频繁向其发送带有恐吓性质的催债短信。王某认为这种行为侵犯了其合法权益,诉至法院,要求该科技公司停止发送短信、赔礼道歉并赔偿精神损失。

法院经审理认为,王某的债权人实为某网贷银行,案涉科技公司既非王某的债权人,也并非某网贷银行的授权催收公司。此外,该科技公司未经王某同意获取其手机号码并发送短信,违反法律关于个人信息保护的相关规定。同时,该公司发送短信称,将向王某工作单位发送扣押薪资命令书等,亦明显于法无据。

法院判决某科技公司停止向王某发送短信并书面向其赔礼道歉。对于王某要求的精神损害赔偿,因证据不足,法院不予支持。目前,该判决已生效。法官提醒,如借款人未及时还钱,贷款平台或其委托的第三方有权进行电话催收,但是不得违反法律法规。非接受委托的第三方发送恐吓催债短信侵犯借款人隐私权,应当承担停止侵害、赔礼道歉的责任。



机动巡逻队出警 维护首都社会治安

6月13日,北京市公安局东城分局举行了分局机动巡逻队成立暨警用电动车发放仪式。新成立的机动巡逻队每期由5名青年民警和40名战训保安员组成,开展巡逻防控、人流疏导、乱象清理、快速处置等工作。 本报记者 蔚可任 摄

说案

生育津贴拿少了离职后还能要回吗

2023年,我休完产假恢复正常上班。上班没多久,公司就以各种理由对我调岗并多次恶意降薪,我的基本工资降了1000元。我难以接受就离职了。直到此时,我才发现领取的生育津贴与我休产假前的平均工资不符。产假前,我的平均工资超过7000元,按生育津贴计算公式,我应该拿到3万多元的生育津贴,但我实际只领到1万多元。

请问,离职后,我还能要求公司补足产假工资吗? 湖南 江女士

为您释疑

江女士您好!

生育津贴与产假工资均属于女职工在生育情形下享受的待遇。根据《女职工劳动保护特别规定》,女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

可以说,生育津贴与产假工资实际是同一笔钱,属于替代关系,不能兼得。

那么,生育津贴低于产假前工资,差额该如何处理?国家层面并未对此明确,但各地基本都有详细规定。在湖南,根据《湖南省城镇企业职工生育保险办法》第10条规定:女职工每天生育津贴标准为上年度本单位职工月平均工资除以30天之商;低于本人工资标准的,由单位补足。

对于女职工本人工资标准的计算,湖南的司法实践一般以休产假前十二个月的月平均工资为计算标准,工资的项目一般是依据《关于工资总额组成的规定》第四条规定的工资组成部分确定。因此,您可以通过仲裁、诉讼等途径,补足产假工资差额。

湖南天地人律师事务所律师 吕帅

推广机械化施工作业 促进经济可持续发展

“起重机已就位,现场各项安全措施已检查完成,符合组塔吊装条件……”6月17日,在甘肃武胜-白银秦川750千伏线路工程GA8号铁塔组立现场,随着兰州尚能电力集团公司建设事业部项目负责人的有序指挥,铁塔组立作业的有序推进,标志着该工程铁塔组立进入攻坚阶段。

甘肃武胜-白银秦川750千伏线路工程共涉及塔型15种,根据地质地形条件,在降低风险的同时考虑环保施工要求,采用吊车分解组立、内悬浮外拉线组立、内悬浮内拉线组立。该工程沿线70%为丘陵山地,平均海拔为2300米,交通不便,材料物资运输任务十分艰巨。“在组塔现场,施工人员合理规划和地面组装,全

提升不停电作业能力 统筹推动示范区建设

近日,在内蒙古自治区鄂尔多斯市东胜区泊江海子镇内蒙古电力集团鄂尔多斯供电公司开展了蒙西地区首次耐张杆带电迁移作业,历时13个小时,成功实现不停电对10千伏线路杆塔的迁移改造。这标志着该公司在推进“零计划停电”示范区建设工作中迈出坚实一步。

今年以来,鄂尔多斯供电公司确定打造以东胜铁西地区为中心,覆盖1860平方公里的蒙西电网首个“零计划停电”示范区,包含东胜铁西地区,2个镇及3个园区,覆盖供电客户10.2万户,是目前国内建设覆盖面积最大的“零计划停电”示范区。这意味着除自然灾害、外力破坏、欠费、避险等不可抗拒原因导致的停电外,该区域内客户将实现

“零停电”。

“零计划停电”示范区建设涉及的17项配网工程,39项技改、14项大修、25项中小修项目计划全部通过带电合环倒负荷、应用转供电装备、带电作业、统筹配网停电等方式开展电网设备运维。不停电作业技术为“零计划停电”工作提供了科技支撑,鄂尔多斯供电公司在配电网带电作业上优化业务链条、丰富资源配置,推进不停电作业工器具迭代、装备智能化升级、管理数字化转型,加强不停电作业队伍建设,创新应用“旁路合环+负荷转供”的作业模式,提升全专业、全地形的不停电作业能力,推动示范区配网不停电作业全覆盖。(任梓璋 赵鑫川)

北京打掉一虚开发票团伙

本报讯 近日,北京市西城公安分局经侦部门会同北京市税务局第一稽查局在工作中发现,多家公司涉嫌使用“变票”手段虚开增值税专用发票犯罪。经警税联合侦办,一举打掉以戴某为首的、通过“变票”手段实施虚开发票的犯罪团伙。

经查,以戴某为首的犯罪团伙大肆搜集超市购物小票,在不存在实际交易的情况下,开具用于抵扣公司进项的增值税发票,并通过变后开票项目,向有关企业非法开具“医疗器械”、“塑胶制品”等类目发票,涉嫌虚开增值税专用发票犯罪。西城警方会同税务部门联合出击,对涉案团伙开展集中收网,抓获戴某等主要犯罪嫌疑人10余名。

据了解,在“捍卫·2024春夏平安行动”中,北京警方对“小广告”“暴力虚开”等涉税犯罪保持高压震慑态势,有力保障中央退税减税政策落地见效和该市税收秩序稳定。

警方提示,消费者在大型商超等零售场所购买商品后,发票及购物小票等服务凭证不要随意丢弃,以免被不法分子利用。企业经营者及财务人员应守法经营,依法纳税,不随意购买增值税专用发票并用于抵扣,一旦涉嫌违法犯罪,将受法律处罚。(任青)