

公司骨干私自兼职 被判赔偿十万元

记者 董小军

员工违反保密协议，企业起诉追责

我市某制造公司在长期的生产经营中，创造了一套独特的技术，成为占领市场的利器。为此，公司采取各种措施，花大力气保护这一核心秘密，其中一项重要措施是在与一些骨干员工签订劳动合同时，约定具有保密的义务。张某是公司计划科科长，2013年初，公司在与其签订为期三年的劳动合同中规定，对公司相关秘密的保密期限为“劳动合同期内和终止或解除劳动合同后的一年内”，如违反协议，公司有权无条件解除劳动合同，同时张某需支付违约金20万元。

但两年后，公司发现张某私自出任某模具公司高级管理人员，且这家模具公司的经营范围与公司高度一致。为此，公司以张某行为严重侵害了公司利益，违反了劳动合同法和双方签订的《商业秘密保密协议》为由，解除了与其的劳动关系，同时向法院起诉，要求判令张某支付违约金20万元。

面对公司的起诉，张某辩称，保密协议是劳动合同的附件，但当初签订协议时，没有按照相关规定约定竞业限制的补偿条款，该协议只对员工工作进行了限制，却没有给予相应的利益补偿，是无效的，故其不应承担《商业秘密保密协议》约定的违约责任。

法院经审理认为：被告张某在担任本案原告某制造厂计划科科长期间，同时担任某公司的股

东兼监事，且某公司经营的产品与原告重合，被告的行为明显违背了公司管理人员应负的忠实义务和诚实信用义务，同时也违反了相关规定，原告以此为依据解除与被告的劳动关系，合理合法，依据《劳动合同法》等法律规定和本案的实际情况，法院判决张某应支付原告违约金10万元。

本案主审法官表示，企业员工如果违反竞业限制规定，其对企业利益的侵害，有时比旷工、严重违反劳动纪律等严重得多，所以，司法应该保护企业的合法正当利益。结合案件实际，综合考虑劳动合同的约定、劳动者的职务、违反竞业限制的形式、后果、劳动者主观恶性等判断劳动者的行为是否违反诚实信用原则，法院最终作出了这个裁判。

竞业限制，保护商业秘密的利器

我市制造业和外贸业发达，许多企业都有属于自己的核心商业秘密。我市一家著名民营制造企业负责人在接受记者采访时表示，就某种角度而言，商业秘密关系到一个企业能否生存，如果某种特别重要的秘密被泄露，等于是把一个企业的生存基础完全拆除了，对企业是一种毁灭性的打击，是企业不能承受之重。因此，为了在激烈的市场竞争中立于不败，依法采取包括制订竞业限制条款在内的各种保护性措施是完全必要的。

那么，究竟什么是竞业限制呢？市律师协会知识产权委员会主任、浙江海泰律师事务所律师吕甲木表示，劳动法意义上的竞业限制，是指用人单位对负有保守用人单位商业秘密的劳动者，在劳动合同、知识产权权利归属协议或技术保密协议中约定的竞业限制条款。具体来说，是指用人单位和知悉本单位商业秘密或者其他对本单位经营有重大影响的劳动者，在终止或解除劳动合同后的一定期限内，不得到生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职，也不得自己生产与本单位有竞争关系的同类产品或

经营同类业务。

关于竞业限制，法律法规有很详细的规定，如《合伙企业法》规定：合伙人不得自营或者同他人合作经营与本合伙企业相竞争的业务。除合伙协议另有约定或者经全体合伙人同意外，合伙人不得同本合伙企业进行交易。合伙人不得从事损害合伙企业利益的活动。《刑法》第165条规定：国有公司、企业的董事、经理利用职务便利，自己经营或者为他人经营与其所任职公司、企业同类的营业，获取非法利益，数额巨大的，处三年以上有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；数额特别巨大的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。原国家科委《关于加强科技人员流动中技术秘密管理的若干意见》规定：单位可以在劳动聘任合同、知识产权权利归属协议或技术保密协议中，与对本单位技术权益和经济利益有重要影响的有关行政管理人员、科技人员和其他相关人员协商、约定竞业限制期内不得在生产同类产品或经营同类业务且具有竞争关系或其他利害关系的其他单位任职，或自己生产、经营与原单位有竞争关系的同类产品或业务。

由于企业部分员工对企业的经营和技术情况了如指掌，员工一旦离职往往选择与其以前形成的业务特长相同或者近似的单位再就业，不但易于成为原就职企业强劲的竞争对手，而且由于自身的便利和业务的需要，往往会情不自禁地使用原企业的商业秘密。因此，对商业秘密和知识产权加以特别保护已经成为很多企业的不二选择。

竞业限制与经济赔偿：义务与权利的合理分配

在现实生活中，绝大多数出台了竞业限制规定的企业，在与员工签订相关约定时，同时承诺对遵守竞业限制的劳动者给予经济上的补偿。吕甲木表示，在某种意义上，这也是义务与权利平等的一种体现，员工严格遵守规定，实际上放弃了一些权利，如在一定时间内无法再自由选择职业等，因此，企业给予补偿是必要的，也是符合常理的。

朱先生是鄞州一家企业的高级主管，涉及公司的核心商业秘密，公司为维护自身利益，与其在劳动合同中特别约定了竞业限制条款：朱先生在解除或者终止劳动合同后的两年内，不得到与公司经营同类产品、从事同类业务的其他用人单位任职，也不得自己开业经营同类产品、从事同类业务。2015年初，朱先生的劳动合同到期后离开公司，在规定时间内，他都忠实履行了自己的相关义务。去年春节过后，他向这家公司要求给予竞业限制期间的经济补偿金10万元，却被公司拒绝，其理由是在劳动合同中并没有约定经济补偿的数额和标准。为此，朱先生向有关部门投诉，经过调解，双方达成协议，朱先生获得了8万元的补偿。

朱先生的代理律师在接受记者采访时表示，根据《劳动合同

法规定，对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与其约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，同时给予劳动者经济补偿。但朱先生的公司只要求对其进行竞业限制，却拒绝向其支付经济补偿，甚至一再推诿，明显与之相违。另外，没有约定数额和标准不等于公司可以就此免责。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。”本案中的朱先生已经履行竞业限制义务，所以，他根据实际情况提出要求补偿10万元，公司不应推卸这个责任，朱先生最终获得8万元，完全是合理的。

相关链接

竞业限制适用人员

在现实生活中，出现了企业不适当扩大竞业限制的范围，从而导致不论员工从事何种岗位、是否接触到商业秘密，都一律签订竞业限制协议的情况，这种做法明显不妥，不但损害了劳动者的劳动权利，企业也因此支付了不必要的经济补偿，增加了经营成本。

为避免出现这种状况，如果劳动者是一般员工，在工作中不可能也不会接触到企业的商业秘密，则企业无必要与员工签订竞业限制协议。

那么，竞业限制究竟适用哪些人呢？根据《劳动合同法》相关规定，企业应当只选择那些接触、了解或掌握企业商业秘密的人员及其高级管理人员签订竞业限制协议，达到保护企业核心秘密和经营利益的目的，具体来说，是以下一些人员：

1、高级管理人员：公司经理、副经理、财务负责人、上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

2、高级技术人员：高级研究开发人员、技术人员、关键岗位的技术工人等容易接触到商业秘密的人员。

3、其他负有保密义务的人员：主要为可能知悉企业商业秘密的市场销售人员、财会人员、秘书等。

货车司机伪装“绿通车” 四个月逃费1.5万余元

邹某是一名货车司机，常年从事长途货运。一次，邹某在与朋友的交谈中得知，运输鲜活农副产品可以免交过路费，为此，他产生了逃费的念头。邹某花2000多元，上网购买了100多箱用泡沫做成的仿真苹果，塞入水泥块，使泡沫苹果的重量与真苹果相近。为以假乱真，邹某还买了几箱真苹果放在货箱上，通过这种伪装手段，在4个月间邹某多次成功逃过了收费站工作人员的检查。

去年5月的一天，邹某在经过宁海高速收费站时，工作人员发现其所载的是假苹果后报警。民警从

货仓处搜出了酱油、油漆等货物，邹某承认了自己利用作假偷逃过路费的事实。

近日，宁海法院经审理，认定邹某行为已构成诈骗罪，判处其拘役5个月，缓刑6个月，处罚金2万元。

“绿通”是对运输农副产品的车辆免过路费的惠农政策，但一些货车司机为偷逃过路费，利用各种手段伪装成“绿通车”。为此，法官提醒货运司机切不可存侥幸心理投机取巧，偷逃过路费行为被发现后不仅要补缴费用，还要面临高额罚款，甚至可能受到刑事处罚。

(祁珊珊)



母亲获得百万拆迁款 女儿要求撤销监护权

涉及养老的诉讼一般都是老人要求子女承担赡养义务，但近日象山法院却受理了一起申请撤销监护权的案件，申请人赵某要求撤销其兄、妹对母亲张某的监护权。

65岁的张某（丈夫已过世）育有二儿二女，从2011年起，张某在养老院居住，生活不能自理也无法表达自己的真实意思，被法院认定为限制民事行为能力人。2016年下半年，张某名下的房产因列入当地棚户区改造，可分得超过百万元的补偿款。四个子女获悉此信息后，多次向有关部门提出要求行使监护权并保管

该笔巨额拆迁款。去年11月，张某的大女儿李三向象山法院提起了申请撤销其他三个兄妹的监护权诉讼。她表示，张某住养老院期间一直由其照顾，因此，应由其承担母亲的监护责任。

但对李三的说法，张某的另外三个子女有不同的看法。目前，该案正在审理中。

法官表示，儿女对父母的赡养是一种法定责任，不应与经济利益相关联。对于父母所有的财产，应按照国家法律进行合理处置。

(陈邦旭 罗艺)



浙江海事司法与海事执法合作 助推海洋强省战略

近日，宁波海事法院与浙江海事局召开联席会议，就涉及重大海上执行活动、船舶发生事故后所造成的海洋环境污染处置等海事管理与海事审判中的热点问题进行深入探讨。

据了解，2006年12月浙江海事局与宁波海事法院签署《海事管理与海事审判实务座谈会纪要》后，双方在海事审判与海事行政执法之间的交流协作不断通畅和规范，开创了平台共建、信息相通、资源共享、执法互助的良好工作局面。

去年，海事法院利用海事局船舶管理信息共享平台共查询船舶37艘次，海事局协助海事法院扣押船舶92艘、限制处分船舶125艘，冻结船舶股份11次。海事局还为海事

法院海上事故调查和审理开辟涉海“绿色通道”，协助法院调查取证51次，调用海巡艇9次。海事法院则积极向海事局在重大行政决策方面提供法律帮助，针对行政案件审理过程中发现的问题，及时向海事局提出法律意见和建议，帮助海事局规范执法行为。

随着中国（浙江）自由贸易试验区挂牌和宁波舟山港成为世界首个“10亿吨”大港，各类涉海纠纷数量将会上升，为此，会议提议建立海事局和海事法院定期召开新闻发布会机制，向社会通报本年度浙江海域安全事故纠纷情况，并形成书面通报供省政府决策参考。

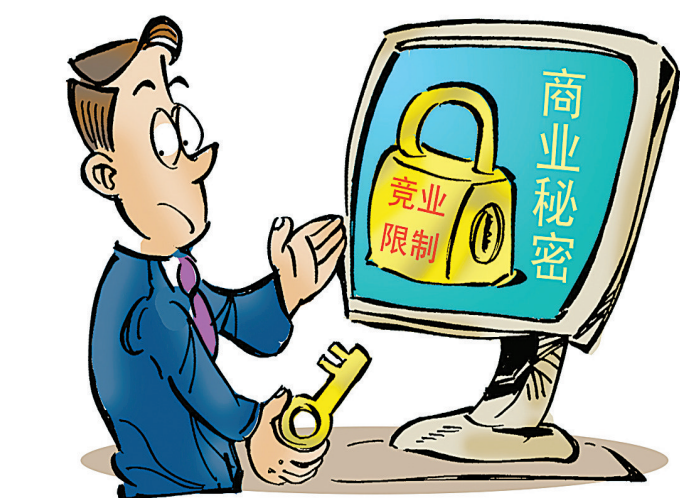
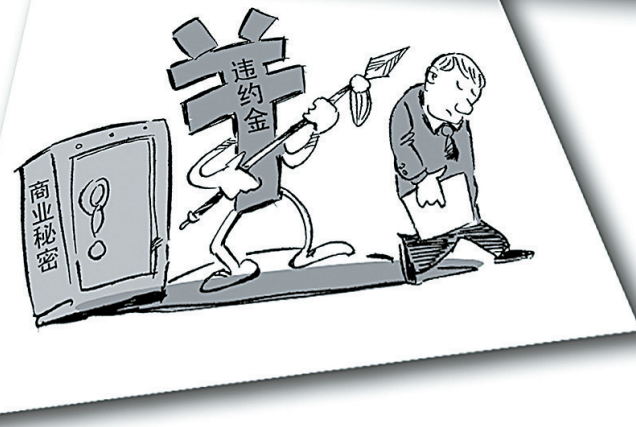
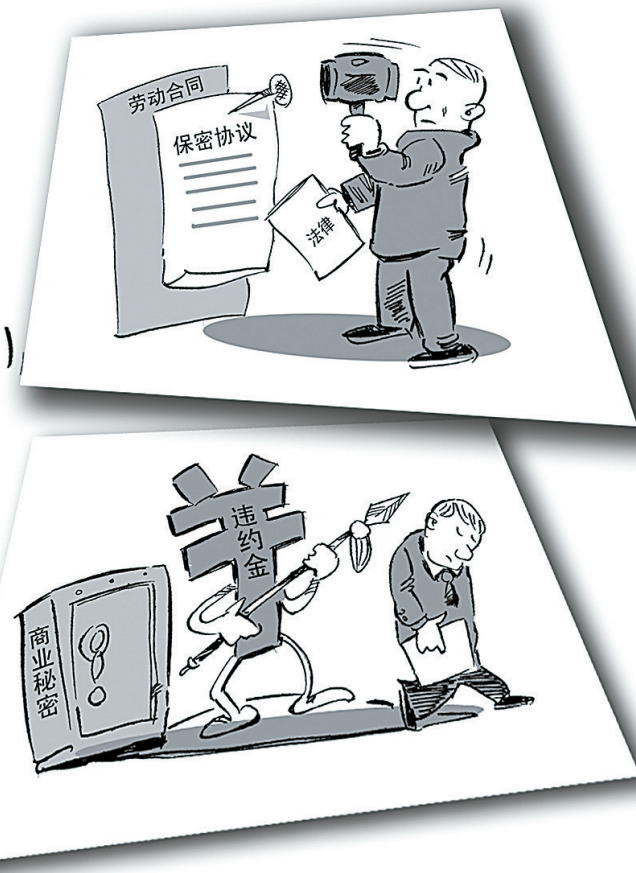
(王舜华)

市律协开展便民惠企活动

去年年底，市律师协会知识产权专业委员会多名律师来到杭州湾新区方太柏厨工业园区，向企业赠送了《知识产权保护理论与判例研究》，并以《技术创新与知识产权保护》为主题，向公司员工

知识产权知识讲座。据了解，从去年下半年起，我市律师协会开展便民惠企活动，鼓励律师利用自己的专业知识，通过多种方式，为企业提供具有针对性的法律服务。

(骆俊峰 张盛嘉)



本版制图 庄豪