



近年来,宁波越来越多的企业会和一些新入职的员工签订保密和竞业限制协议。尽管如此,有些竞业限制纠纷还是不可避免地发生了。记者近日采访获悉,为了保护自身的商业和技术秘密,拿到离职员工违背协议的证据,我市有些企业还是“蛮拼的”:有的让在职员工冒充客户上演“无间道”,有的甚至还请来了私家侦探。

为了保护自身的商业和技术秘密 企业请来私家侦探 上演“无间道”

A. 在职员工冒充客户取得证据

王某2013年进入鄞州A科技公司任营销副总,税后年薪30万元。其间,王某与A公司签订了一份保密与竞业限制协议。

协议约定,无论王某因何种原因离职,离开A公司后2年内将受到竞业限制。协议同时规定,王某离职后竞业限制的年补偿金为王某离职前一年税前总收入的75%。不过,如果王某离职后违反竞业限制约定,应退还已支付的竞业限制补偿金,并按离职前年薪的3倍支付违约金,同时还需赔偿A公司的实际损失。

2014年9月,王某与A公司协商后解除劳动合同关系,之后A公司根据协议每月支付王某竞业限制补偿金24200元。

2015年5月,A公司偶然发现王某在前程无忧网站求职发布的简历记载,他最近6个月在国内生产知名材料的B公司任销售总监,而B公司的经营范围与A公司有重合。A公司遂对该网站的相关内容进行了公证。

为了拿到更为确凿的证据,A公司还让在职员工冒充客户,匿名致电B公司人事部询问王某在该公司的工作情况。B公司称王某系该公司市场总监,负责工程塑料销售管理。A公司遂停发王某竞业限制补偿金,并提起劳动仲裁申请。

案件处理过程中,B公司出具了一份工作证明,写明王某虽在该公司担任市场总监,但主要负责的销售内容并不涉及任何与X材料相关的工作。X材料系A公司主营业务。

最后,鄞州区劳动人事仲裁委员会裁定,王某向A公司返还竞业限制补偿金145200元;支付违反竞业限制约定的违约金220000元。

鄞州区劳动人事仲裁院相关负责人解释,王某提交的B公司证明和证人证言不能充分证明其主张。因此,王某在B公司工作并担任市场总监的行为,违反了A公司与王某签订的保密与竞业限制协议中关于竞业限制的约定,应当承担相应的违约责任。

B. 请来私家侦探赴上海跟踪取证

另一家鄞州企业在碰到同样的问题时,甚至动用私家侦探寻找证据。

2010年9月起,李某在C公司工作,担任研发中心经理。其间,双方签订了竞业限制协议。2015年3月,李某辞职,之后C公司按约定每月支付1.5万元竞业限制补偿金。但9个月后,C公司却听说李某离职后到了与该公司有竞争关系的上海D公司上班。

为了拿到证据,C公司请了一名私家侦探。但由于D公司有门禁,外人很难进入,因此私家侦探也没有拿到确凿的证据,只是跟着李某拍摄了几段视频。

C公司提供的视频显示:5天内,李某于上下班时间出现在上海D公司经营地的办公大楼。据此,C公司认为可以证明李某在D公司上班。

不过,李某对此进行了否认。他认为视频系秘密跟踪偷拍,不具合法性;视频为多个片段,存在被剪辑的可能;大多数视频没有显示拍摄时间,而且内容只是李某进出标有D公司商标的场所,无法体现李某在其中停留的时间。

究竟孰是孰非?鄞州区劳动人事仲裁委员会在审理后认为,C公司提交的视频等证据,无法直接、充分地证明李某在D公司上班的事实,C公司实际也无法明确其所主张的李某在D公司上班的具体时间、岗位等情况。

“因此,C公司所说李某违反竞业限制义务的主张,证据不够充分,我们建议双方协商解决争议。”鄞州区劳动人事仲裁院相关负责人说,最后,C公司撤回仲裁申请。

记者 林伟 通讯员张宇琼 董自龙

相关新闻

《鄞州区劳动争议仲裁白皮书》发布 竞业限制纠纷等 新型劳动争议日趋增加

近日,鄞州区相关部门发布了《鄞州区劳动争议仲裁白皮书》,这在我市劳动争议历史上尚属首次。《白皮书》指出,鄞州区去年劳动争议仲裁案件达到了2100余件,约占整个宁波市的20%。其中,竞业限制纠纷、股权房产激励的性质认定等新型、特殊、疑难的劳动争议日趋增加。

鄞州区民营经济发达,历年劳动争议仲裁案件数量始终位于全省前列,近年来更是一直位于全省首位,仲裁工作难度不断加大,劳资矛盾化解任务日益艰巨。

《白皮书》深入剖析劳动争议频发高发的原因,认为主要有三个:企业转产、搬迁、闭停现象增加,劳资双方矛盾加剧;新生代劳动者维权意识日渐成熟,恶意维权现象频发;部分用人单位漠视劳动者权益,实行粗放型低成本经营策略。

在新常态下,如何构建新和谐劳动关系呢?鄞州区劳动人事仲裁院相关负责人建议,劳动者要增强自我保护与依法维权意识;企业要转变经营观念,规范用工管理。“我们仲裁部门也要落实三方原则,进一步加强队伍建设。相关部门则应当加强协作,共建和谐劳动关系。”

鄞州区人社局副局长谢华波表示,发布《白皮书》是公众监督劳动争议仲裁工作的一种有效方式。《白皮书》将为政府相关部门决策提供参考、为企业完善劳动用工制度提供指导、为职工提高必要的劳动法律意识提供帮助,为促进劳动关系的和谐稳定、推动区域经济发展,维护当地社会稳定提供重要保障。

名词解释>>>

所谓竞业限制,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员工在终止或解除劳动合同后的,一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职,也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。

