**竞业限制争议案例**

**【阅读导航】**

　　一、“竞业限制”约定有适用人员范围

　　二、要求劳动者“竞业限制”须支付补偿

　　三、“只限制无补偿”劳动者可以不守约

**【正文】**

**一、“竞业限制”约定有适用人员范围**

　　【案例】

　　赵某于2009年1月入职甲劳务公司，担任某楼宇的保安人员，每月工资2000元。2011年，劳务公司大量保安工作人员离职，并在此后入职乙劳务公司。甲劳务公司人事经理为保证公司人员稳定，要求赵某等保安人员与公司签订“竞业限制”协议，协议中约定一旦赵某离职后入职乙劳务公司等竞争公司，需要向公司支付违约金10万元。2012年3月，甲劳务公司降低赵某工资为1800元，赵某不同意并以甲劳务公司违法降薪为由提出解除劳动关系，后入职乙劳务公司担任保安人员。

　　甲劳务公司认为赵某违反了双方签订的“竞业限制”协议，向劳动[仲裁](http://www.lawtime.cn/info/zhongcai/%22%20%5Ct%20%22_blank)机关提出仲裁申请，要求赵某支付违反“竞业限制”的违约金。仲裁机关经审理，认为双方签订的“竞业限制”协议无效，驳回了甲劳务公司的申请请求。甲劳务公司不服向法院提起诉讼，最终法院判决驳回了甲劳务公司的诉讼请求。

　　【分析】

　　《劳动合同法》第二十四条规定，竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。在上述案件中，赵某仅为从事基础体力性劳动的工作人员，并非掌握甲劳务公司商业机密的核心管理人员或员工，故不属于负有保密义务的主体。甲劳务公司试图以“竞业限制”协议的形式限制劳动者再就业，从而保持用工的稳定，明显排除了劳动者的合法权益，应属无效约定。

**二、要求劳动者“竞业限制”须支付补偿**

　　【案例】

　　李某是某贸易公司的一名销售经理，双方在劳动合同中约定有竞业限制条款，规定李某在解除劳动合同后两年内，不得到竞争对手公司工作。但双方签订的劳动合同中并没有约定竞业限制的补偿金。李某从贸易公司离职后，为履行劳动合同中关于竞业限制的约定一直待业在家。后李某找到贸易公司要求支付竞业限制的补偿金，却遭到了拒绝，李某提起诉讼。

　　贸易公司辩称，双方在劳动合同中未就竞业限制约定补偿金，竞业限制约定无效，故公司无需支付竞业限制的补偿金。而法院则判决支持了李某的诉讼请求。

　　【分析】

　　实践中，竞业限制的约定文本大多由用人单位提供，劳动者常常无法左右。“竞业限制”限制了员工择业的重大利益，倘若因非劳动者的过错使得遵守“竞业限制”的劳动者无法获得补偿，将严重导致劳动关系双方的权利、义务关系失衡，同时也严重有违诚信原则。依据《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)》的相关规定，劳动关系双方约定了竞业限制，但未约定相应补偿金的，若劳动者在离职后[实际履行](http://www.lawtime.cn/info/hetong/lxsjlx/%22%20%5Ct%20%22_blank)了竞业限制义务，则用人单位需按照不低于离职前12个月平均工资30%的标准向劳动者支付经济补偿。

**竟业限制15案例**

案例一：竞业协议：伴随着补偿金的协议

【案例】：2002年11月4日，被告王某与某某医药公司签订劳动合同，合同期限自2002年11月19日至2003年12月18日。2002年11月4日，被告与某某医药公司签订保密协议。2003年3月31日，被告与原告签订保密协议，约定被告将严格遵守公司保密制度，严禁以直接或间接、口头或书面等形式泄漏公司专业技术、商业秘密和设计商业竞争的秘密。2004年1月11日，被告向原告提出离职申请，之后被告即离开原告公司，双方关系结束。被告离职时，原告未支付被告竞业限制的经济补偿金。

　　原告诉称：被告于2001年11月19日进入原告处工作,形成劳动关系,在2002年11月4日,双方签订为期一年的劳动合同，期满后,被告一直拖延签订书面劳动合同，双方形成事实劳动关系。2002年11月4日、2003年3月31日，被告与原告分别签订两份保密协议，约定了被告的保密业务和保密范围。此外，员工手册也详细规定了员工的保密范围，规定负有保密义务的员工应当履行保密义务，保密期限为员工离职之日起三年，如有泄密行为，员工应向公司支付200万违约金。根据员工手册，被告月工资额的10%作为竞业限制的补偿费用，月工资额的5%作为保密协议费用。被告在收到员工手册后，于2004年1月11日做出承诺，愿意遵守劳动手册。2004年1月29日，被告向原告提出离职申请，之后边离开公司。然而，被告在离职后，却将从原告处获得的、属于保密范围之内的商业秘密透露给原告的竞争对手，被告的行为严重违反了双方达成的保密协议以及员工手册的规定，应按约向原告支付违约金，考虑到被告的经济状况及赔偿能力，原告愿意免除被告部分违约金，故请法院判令被告向原告支付违约金10万元。

　　被告辩称：1、在被告与原告签订的保密协议中，并没有约定给予被告竞业限制的补偿金也未约定补偿费的数额及不支付办法，仅仅单方面约定了被告的违约责任，而无对等的权利，事实上，被告离职后原告也没有支付竞业禁止的补偿金，保密协议作为一种契约应当在双方权利义务平等、等价有偿的情况下由双方自愿签订，否则该协议无效。2、原告没有支付竞业禁止补偿金，被告可以解除竞业禁止协议。3、原告劳动手册中规定的月工资10%是竞业限制补偿费用和5%是保密，属于霸王条款。4、根据国家有关规定，竞业补偿金和保密费并不是工资的法定组成部分，如果用人单位每月发放给劳动者的收入中一部分是竞业禁止补偿金和保密费，需要双方明确约定，即采用合同的形式。工资就是劳动报酬。没有所谓的竞业禁止补偿金或者保密费。

　　法院审理认为：虽然被告未与原告签订劳动合同，但从2003年3月31日的保密协议看，被告与原告之间是存在劳动关系的。根据法律规定，用人单位和劳动者约定违约金条款的情形仅为两种：违反服务期约定的和违反保守商业秘密约定的。本案原、被告之间的保密协议约定了被告应保守商业秘密，故可以设立违约金条款，但根据法律规定，竞业限制的最长时间为三年，而且当事人在约定竞业限制条款时，必须同时约定经济补偿的内容。用人单位应当在终止或解除劳动者劳动关系后，给予劳动者经济补偿。因此，支付经济补偿是用人单位的一种义务，而非抗辩权，并不需要劳动者的主张才支付，故原告称被告从未要求原告支付经济补偿金，被告无权直接解除竞业限制约定的理由难以成立。而且从原告提供的证据也不能证明原告实际发放被告的工资中的确包含了竞业限制和保密费用

【评析】：虽然被告未与原告签订劳动合同，但从2003年3月31日的保密协议看，被告与原告之间是存在劳动关系的。

　　本案原、被告之间的保密协议约定了被告应保守商业秘密，故可以设立违约金条款，同时该保密协议约定被告不得从事与本公司业务有竞争的任何业务活动，不得利用公司已经建立的销售网络从事经销活动，此内容应属于竞业限制的规定。原、被告之间从员工手册和保密协议分别约定了被告的保密义务和竞业限制的义务。但根据法律规定，竞业限制的最长时间为三年，而且当事人在约定竞业限制条款时，必须同时约定经济补偿的内容。用人单位应当在终止或解除劳动者劳动关系后，给予劳动者经济补偿。因此，支付经济补偿是用人单位的一种义务，而非抗辩权，并不需要劳动者的主张才支付，故原告称被告从未要求原告支付经济补偿金，被告无权直接解除竞业限制约定的理由难以成立。本案原告在双方劳动关系结束直至提起仲裁的一年半时间内，并未支付被告经济补偿金，原告提交的2004年2月2日退工手续回复中也未反映原告将支付竞业限制经济补偿，而且从原告提供的证据也不能证明原告实际发放被告的工资中的确包含了竞业限制和保密费用，故被告认为可以不遵守竞业限制的理由是成立的。而且原告提供的证据并不能直接证明被告现工作单位所掌握的原告认为只有其所有的商业秘密是被告泄露给其现工作单位的。因此，原告诉称被告违反了保密约定的理由难以成立。

案例二：拒绝补偿金还要遵守竞业限制吗

【案例】：某公司研究开发部主管王明合同到期，公司有意与其续签合同，王明不愿意，要求离职。人事部经理在给王明办理离职手续时，发现公司曾与王明签订一份竞业禁止协议，协议约定：王明在离职后1年内不得在同行业其他企业或业务与本公司有竞争关系的企业工作，作为补偿，公司在王明离职后3个月内向王明支付人民币1万元；同时又约定：若王明违反约定在相关公司工作，须向企业支付违约金1万元，且违约金的支付并不代表竞业禁止条款的无效。

     王明在离开公司时，不愿意领取1万元竞业限制补偿金，并且在离开公司1周后，就去了一家与公司有竞争关系的公司上班。

     根据双方协议规定，公司在王明离职3个月内要支付1万元，除非双方签字认可才能变更协议。所以公司只要在规定期限内支付给王明1万元，公司就没有违背协议。而王明的行为显然违背了协议，公司可以按照协议规定追究王明责任。

     现在的情况是，公司在王明离职后按约定向他支付人民币1万元，但若王明不愿领取，公司就应书面向其说明，不管领不领1万元补偿金，原竞业禁止协议仍然有效。拒绝领1万元的书面说明必须让王明签字认可。当然公司也应注意该在规定的期限内支付给王明1万元补偿金。王明离职时公司应在规定期限内，以书面形式通知（要求其签名确定已接收通知）王明前来领取补偿金；或者以书面及电话通知的形式告知其补偿金已直接划到其个人卡上，银行有纪录可查。若因王明个人原因未领补偿金，且到竞争关系的单位上班，公司有权追究其违约责任及法律责任。

【评析】：在上述案例中，公司方面并没有违约，因为合同中规定公司只要在员工离职后3个月内支付补偿金即可。违约的是王明，王明放弃1万元补偿金并不代表原公司违约，也并不等于原公司默认他可以违反协议。也就是说，在王明离开公司时，无论王明是否愿意接受补偿金，公司都应主动与其协商有关竞业限制的相关问题。此事发生时如果还在3个月的时间范围内，公司则可以向王明提供补偿金，并要限制其在现有公司的工作，追诉其违反“竞业禁止条款”的责任，王明须向企业支付违约金1万元

     因此，公司在王明离职时，可以按照正常程序办理退工手续，同时要求王明以书面形式确认不愿领取1万元补偿金这样的事实，或要求公司法律顾问/律师等专业人士到场作现场笔录，以作为将来诉讼的证据材料。其次，在确定王明已违反公司与之签订的《竞业禁止协议》后，立即向劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁，以法律武器维护公司合法权益。

案例三：竞业限制与经济补偿金的争议

【案例】：金先生在某公司担任技术部门主管，从事产品开发工作，与公司订有五年期劳动合同。工作中，金先生与其主管部门的几名技术人员一起开发新产品，取得了一定的成果。为了保证新产品的顺利开发，公司要求与金先生等员工签订保密协议。协议约定：参与产品研制开发的员工对产品研制过程和结果予以保密，不管如何原因离开公司的，则在一年之内不得前往与公司有竞争业务的单位工作，否则将赔偿公司的经济损失；作为补偿，公司将按金先生等员工的守约情况给予经济补偿费。金先生及其部门员工对协议内容没有异议，双方于是签订保密协议。

     不久，金先生的劳动合同期限即将届满，公司为了强化产品开发力度，计划找一个更合适的技术人员担任技术部门主管，于是，公司通知金先生：劳动合同到期后不再续订。金先生接到公司的通知后，要求公司考虑以往情况给予留任，但公司表示已有合适人选，希望金先生谅解。于是，金先生在合同到期后只能按期办理了相关离职手续。结算工资时，金先生要求公司给予竞业限制补偿金，公司表示以后看情况再定。

     合同终止后，金先生离开了公司，考虑到曾经与原公司有过一个“在一年内不得前往与公司有竞争业务的单位工作”的协议，因此，半年过去了，金先生尚未找到一个比较满意的工作。为了维持生计，金先生再次向原公司提出支付经济补偿金的要求，公司此时表示：因为公司未支付金先生经济补偿金，所以金先生也不必遵守竞业限制的协议，可以尽管去找合适的工作。金先生认为公司应在合同终止时即告知不必遵守协议，现在告知则应赔偿自己半年来的经济损失。在进一步交涉未果的情况下，金先生即向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求原公司赔偿半年来的经济损失。

金先生认为：自己与公司之间存在一个竞业限制的协议，自己因为遵守了协议而无法找到满意的工作，遭受了一定的经济损失，因此公司应当按协议支付补偿金或赔偿经济损失。

     公司认为：公司虽然与金先生签订过竞业限制协议，但双方合同终止后并未正式履行，公司从未向金先生支付过经济补偿金，也未要求金先生遵守竞业限制协议，因此，金先生找不到工作的经济损失不应由公司承担。

【评析】：本案的争议焦点是：企业与劳动者约定的竞业限制协议因支付经济补偿金发生争议如何处理。

     根据《上海市劳动合同条例》第十六条规定，劳动关系当事人可以签订竞业限制的协议，劳动者与用人单位的劳动关系结束后，按协议约定在一定期限内不得自营或者为他人经营与原单位有竞争的业务，当然，竞业限制的协议的重点内容应当是给予劳动者经济补偿的数额和支付方式等约定。

     如果当事人双方依法签订了竞业限制的协议，那么当事人一方在何种情况下可以解除或者不履行这份协议呢？

     “上海市劳动和社会保障局关于实施《上海市劳动合同条例》若干问题的通知（二）”规定：“因用人单位原因不按协议约定支付经济补偿金，经劳动者要求仍不支付的，劳动者可以解除竞业限制协议”。根据以上规定，劳动者可以在用人单位不按协议约定支付经济补偿金并经要求仍不支付时解除竞业限制协议。同样，上述规章又规定：“竞业限制协议生效前或者履行期间，用人单位放弃对劳动者竞业限制的要求，应当提前一个月通知劳动者”。根据以上规定，用人单位可以放弃要求劳动者遵守竞业限制协议，即双方不再履行竞业限制协议，但应当提前一个月通知劳动者。以上是当事人双方可以解除竞业限制协议的有关规定。

     如果当事人双方在竞业限制协议尚未解除前因支付经济补偿金发生争议，根据“上海市劳动和社会保障局关于实施《上海市劳动合同条例》若干问题的通知（二）”的规定可以分为两种情况分别处理：

      首先，如果当事人在竞业限制协议中约定了竞业限制的期限和经济补偿金的标准、支付形式的，则根据“从其约定”的规定，当事人之间的争议应按双方约定的标准和方式予以处理。其次，如果当事人在竞业限制协议中未约定经济补偿金的标准和支付形式，则规定：“竞业限制协议对经济补偿金的标准、支付形式等未作约定的，劳动者可以要求用人单位支付经济补偿金。双方当事人由此发生争议的，可按劳动争议处理程序解决。用人单位要求劳动者继续履行竞业限制协议的，应当按劳动争议处理机构确认的标准及双方约定的竞业限制期限一次性支付经济补偿金，劳动者应当继续履行竞业限制义务；用人单位放弃对剩余期限竞业限制要求的，应当按劳动争议处理机构确认的标准支付已经履行部分的经济补偿金”。以上规定表明：双方当事人对经济补偿金的标准、支付形式等未作约定但又发生争议的，应通过劳动争议处理程序解决，劳动争议处理机构则视用人单位的意思表示予以处理：如用人单位要求劳动者继续履行竞业限制协议的，则应当按相关标准及竞业限制期限一次性支付经济补偿金；用人单位放弃要求劳动者继续履行竞业限制协议的，则应当按相关标准支付劳动者已经履行部分的经济补偿金。以上规定中需要注意的是：劳动争议处理机构一般参照劳动者在职期间工资收入的适当比例确认竞业限制经济补偿金标准；竞业限制经济补偿金争议中涉及竞业限制解除争议的，解除部分按前款双方解除条款处理。

     本案中，金先生与某公司签订了保守商业秘密的竞业限制协议，当事人双方应当依照约定履行协议；某公司如果放弃要求金先生遵守竞业限制协议，应当提前一个月通知金先生；某公司在未通知金先生不再履行竞业限制协议之前，金先生可以要求某公司支付经济补偿金；当然，金先生也可以在要求支付经济补偿金而某公司仍不支付的情况下解除竞业限制协议；现金先生并未提出解除竞业限制协议而是要求某公司支付经济补偿金，则劳动争议处理机构可以依据规定裁定某公司先支付金先生已经遵守竞业限制协议半年期间的经济补偿金，基于某公司在金先生再次要求支付经济补偿金时已作了“不必遵守竞业限制协议”的意思表示，因此，劳动争议处理机构还可以依据规定裁定某公司承担未提前一个月通知金先生的赔偿责任。

案例四：不加密就不是商业秘密吗？

【案例】：经上海某外贸公司介绍并由其作为上海某无线电厂的外贸代理商，上海某无线电厂和香港某公司签订了加工承揽合同。合同约定，由香港公司提供金属探测器的商标、样品、图纸、技术数据与指标，由无线电厂生产,通过外贸公司向香港公司出口。合同签订后，无线电厂立即组织人力进行生产工艺的设计和开发。其间，香港公司多次派专家对无线电厂生产工艺的设计和开发进行技术指导，并对其员工进行培训。3个月后，无线电厂生产的样品通过检测，同年７月，进入批量生产。此后该产品的生产、销售状况发展良好。

　　不料，同年８月，无线电厂厂长王某、技术科长刘某先后辞职，到上海某电子设备公司工作,并分别就任总经理和研究开发部经理职务。外贸公司获悉此消息后即与其联系，让电子设备公司为香港公司提供金属探测器。同年９月，由外贸公司作为电子设备公司的外贸代理商，电子设备公司与香港公司签订探测器的来样定牌的加工承揽合同。同年１０月，电子设备公司即开始批量生产。香港公司立即通知无线电厂,中止双方的合作关系。无线电厂金属探测器生产线只得停顿。

　　无线电厂认为，电子设备公司、王某、刘某、外贸公司、香港公司共同侵犯了自己的商业秘密，就向法院起诉，要求赔偿损失500万元。

　　电子设备公司认为，王某、刘某系通过人才交流市场招聘来的，作为合作对象的香港公司提供了探测器的样品、图纸、技术数据与指标、生产工艺技术、原材料及零部件供应商等。在这过程中均未采取任何不正当竞争手段，因此不构成对原告的侵权。

　　王某、刘某辩称：他们曾直接组织、领导了金属探测器生产工艺的设计、开发，以及对该产品原材料、零部件供应商的遴选、开发。他们从原告单位辞职时办理了全部交接手续，未带走任何资料。他们与无线电厂之间并未签订任何保密协议，原告也未制订任何保密制度。原告仅有关于技术档案管理的规章，该规章中仅是对技术资料的查阅人员、查阅场所和查阅时间有所规定，并未对技术资料内容本身的使用问题作出限制规定。

　　法院经审理认为：金属探测器的商标、样品、图纸、技术数据与指标的权利人系香港公司；金属探测器的生产工艺由无线电厂与香港公司共同开发完成，系合作开发成果，双方对此成果无保守秘密的约定。从原告提供的与王某、刘某签订的劳动合同来看，其中并无保守商业秘密的约定；从原告提供的技术资料保密制度来看，其内容仅为技术资料的归档和查阅制度，没有明确的保守技术秘密的规定。根据《中华人民共和国反不正当竞争法》第十条之规定，被告之行为不构成对原告商业秘密的侵犯。判决驳回原告的诉讼请求。一审判决后，原、被告双方均未提出上诉。

【评析】：法律上的商业秘密，是指“不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息”，也就是说，作为商业秘密在客观上应具备四个要件，缺一不可。

　　金属探测器的生产工艺属技术信息，该产品原材料、零部件供应商的资料属于经营信息；二者能带来经济利益；具有实用性；仅由本案原告技术、管理人员及本案被告掌握，不为公众所知悉。这些均符合商业秘密的条件。但是在保密措施上，无线电厂具有重大缺陷。首先，合作开发该产品工艺技术时，没有关于技术保密及成果权属的约定。根据有关规定，合作开发的非专利技术成果的使用权、转让权当事人在合同中没有约定的，当事人均有使用和转让的权利。这样，本案第四被告就可以自行使用或者让他人使用该工艺技术。其次，无线电厂在内部没有采取适当的保密措施。根据《国家工商行政管理局关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》第二条、国家科学委员会《关于加强科技人员流动中技术秘密管理的若干意见》第五条之规定，保密措施包括订立保密协议、建立保密制度、采用保密技术、采用适当的保密设施和装置以及采取其他合理的保密方法。有关保密措施应当明确、明示的。单位未采用适当措施，有关人员可以自行使用。

　　无线电厂关于技术档案管理的规章，仅以技术资料的归档和查阅制度为内容，没有明显的保密规定，显然不具备法定的关于采取保密措施的要求。由于上述原因，原告所称的商业秘密就不具备商业秘密的构成要件，也就谈不上什么人侵犯其商业秘密了。

　　通过这个案例，要提醒用人单位，为了更有效地保护自己的商业秘密，一定要对有关技术、信息等涉及切身利益的商业秘密进行“加密”处理

案例五：跳槽带走什么样的商业信息不违法？

【案例】：从事饮用水生产的S公司状告其竞争对手W饮料有限公司， 称S公司原职工蒋小姐跳槽至W公司时，将客户名单带到了W公司，然后与这些客户联系，压低报价，将原来企业客户纷纷“挖过来”，给S公司造成了不小的经济损失。

　　区法院认定，蒋小姐的行为违反了其与原告S公司有关保守商业秘密的约定，构成了披露、允许他人使用她所掌握的商业秘密的行为；W公司明知蒋小姐行为违法，以不正当手段取得并使用S公司的商业秘密，蒋小姐和W公司的行为均属不正当竞争，应当停止侵害、赔偿损失、赔礼道歉。虽然一审法院将赔偿金额由S公司请求的100余万元降到了4万元，但此判决仍使W公司处于相当不利的位置。正当S公司以为胜局已定之时，W公司进行了反诉并经法院判决，最终获胜

【评析】：一般商业信息不是商业秘密。

　　法律上所谓的商业秘密是指不为公众所知、能为用人单位带来经济利益、具有实用性并经用人单位采取保密措施的技术信息和经营信息，包括设计程序、产品配方、制作工艺、制作方法、管理诀窍、客户名单、货源情报、产销策略等信息。

　　第一，S公司的客户名单并不具有新颖性。该客户名单的制作思路和方式极为简单，W公司的推销员每天都在外面发展客户，所掌握的客户名单与S公司的客户有大量重叠是完全正常的。

　　其次，S公司的客户名单不具有价值性和实用性。知道哪些公司是S公司的客户对W公司没有任何意义，因为待发展的客户不管它现在是哪个公司的客户对W公司来说都是一样的，并不存在S公司的客户更好发展的问题。

　　第三，S公司的客户名单不具有秘密性。作为商业秘密，其前提必须是不为公众所知。就本案来讲，任何饮用水公司都可以上门征求客户的意见，哪怕他们已经是其他品牌饮用水的用户。也就是说，S公司的客户名单在客观上根本无法保密，W公司对此类信息的获取完全是通过公开、正常的渠道取得。而S公司也从未对客户名单(名称及价格)采取过任何保密措施。

　　综上所述，二审法院认为S公司的客户名单(名称及价格)事实上只是一般的商业信息，不应被认定为商业秘密而加以法律保护。

　　提醒：加密的客户名单不能带走。随着职场竞争的加剧，员工利用在原单位所积累的关系和经验，跳槽后挖原单位的“墙脚”显得越来越普遍。一般说来，这仅仅是个人道德和商业道德问题，并没有触犯法律。但是，如果《保密协议》中已经明确客户名单属于商业秘密，那么这一规定对员工就有约束力。即使不构成商业秘密，作为员工也有义务不予泄漏。

案例六：这份保密费该不该支出？

【案例】：王先生作为科技人员,参与了公司某品牌保健饮料的研制。为维护公司利益,公司与王先生等参与研制的人员在签订劳动合同的基础上,又分别签订了作为劳动合同补充的《商业秘密保密协议》。但协议书只是公司单方面要求员工方保守公司商业秘密,因员工方原因劳动合同中止或劳动合同终止不续订的,两年内不得到与本公司有商业竞争关系的单位就职,也不得自办与本公司有竞争关系的企业,或者从事与本公司商业秘密有关的产品的生产。如员工方违约,按照公司已支付给员工方工资总额15%的标准,付给公司赔偿金;如因员工方泄露商业秘密给公司方造成直接经济损失的,公司方通过法律途径追究员工方赔偿责任。这一协议单方面看起来似乎天经地义,实际上却是一种不平等条约,只是公司方要求员工履行保守商业秘密的义务,而没有给予员工相应的权利。

【评析】：以上这一事例所反映出的问题,是带有普遍性的。现时不少企业在与员工签订劳动合同补充保密条款或补充协议时,单方面要求员工必须认真履行保守公司商业秘密的义务和职责,却没有考虑到员工如离开本企业,为保守原企业商业秘密应付出多大代价,承担多少经济损失,因而忽略了员工应享有的与保守商业秘密义务相对等的权利。

　　按照《劳动法》规定,用人单位与劳动者签订劳动合同时,约定用人单位商业秘密保密事项是无可厚非的。问题是用人单位与劳动者约定保密事项时劳动者的义务与权利是否对等。笔者在实际工作中,看到了苏州工业园区一家外资企业与员工签订的《商业秘密保密协议》。这份协议,可以说是企业与员工双方权利与义务都对等的合法、公正、规范的协议。这份保密协议明确了保密的内容和范围,企业与员工双方的权利与义务,协议双方应承担的违约责任,协议权利和义务的终止条件,以及执行本协议发生劳动争议的解决办法等。特别值得指出的是,协议双方确定了员工承诺履行的6项义务的同时,企业方承诺每月支付员工方薪资额的10%作为保密费用;员工方离职时,企业方按照两年的竞业限制期限,向员工方支付按当地最低工资标准竞业限制补偿费。这样,假如员工离职后两年内不从事任何职业,也能足以维持基本生活。这样的保密协议,可以说较充分考虑了员工的权益,员工的义务与权利已基本对等。正因为如此,员工才乐意签订保密协议,并认真履行保密协议,从而使企业的利益能得到有效维护。

　　企业与员工签订保密协议,支付员工保密费,还要承诺支付员工竞业限制补偿费,从表面看,是增加了人工成本支出,但实际上企业这两笔保密费支出,能起到较好地保守本企业商业秘密,防止因商业秘密泄露而加剧同业竞争,维护本企业的经济利益的重要作用。这样算帐,保密费支出应该说是值得的

案例七：制订了保密合同，官司缘何赢不了？

【案例】：职工张某、李某、石某分别于2001年6月、9月和2002年3月与A公司签订了劳动合同,约定工作岗位均为商务中心贸易专员,主要负责对俄罗斯的贸易往来。同日,张某、李某又与A公司签订了保密合同。其中第八条约定“乙方无论以何种原因终止与甲方的劳动合同关系,自离职之日起半年内均不得到其他与甲方有竞争性的单位工作或为其他与甲方有竞争性公司提供与职业有关的咨询性、服务性服务,并须在离职之日起半年内承担本合同规定的义务及承诺。”2002年8月31日和9月27日,这3名职工分别提出了辞职申请,经A公司批准,双方解除了劳动关系。此后,A公司在一家网站上发现北京某经贸发展有限公司出现了与本公司相同的照片及图片,其商业模式、商业计划也与本公司相同,而这些属于本公司的商业秘密,A公司认定是这3名职工所为,遂向劳动争议仲裁委员会提出申诉。A公司称,这3 名职工所到的北京某经贸发展有限公司与A公司的业务相似,给A公司造成了一定的损失。张某、李某违反双方签订的保密合同,泄露本公司的商业秘密,对所造成经济损失,应承担赔偿责任。石某虽未与公司签订保密合同,但公司曾通过网络向其公布了本公司的保密制度,其中规定了员工有保守公司秘密的义务,石某违反了,同样应承担赔偿责任。

　　仲裁驳回了A公司的申诉请求。

【评析】：这是一起因竞业禁止所产生的劳动争议案,对于竞业禁止或限制,《反不正当竞争法》、《劳动法》以及劳动部的行政规章、部分地方法规均对此作了明确的规定,法律支持正当的竞争行为而限制或禁止非正当的竞争行为,法律赋予了用人单位保护自身合法权益免受侵害的权利。既然如此,A公司在认为自己的商业秘密被泄露,提出申诉后,为何没有得到劳动争议仲裁委员会的支持呢?因为我国法律是以权利义务对等为原则的,A公司在维护自己权益的同时,忽略了应尽的义务。依据原劳动部《关于企业职工流动若干问题的通知》第二条的规定“用人单位可以规定掌握商业秘密的职工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或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职,但用人单位应当给予该职工一定数额的经济补偿。”上述规定明确了用人单位与劳动者对竞业禁止作出约定后,用人单位应支付劳动者一定的经济补偿以体现公平。本案例中,劳动争议仲裁正是依据上述规定和原则认定:张某、李某在与A公司建立劳动关系时,虽已签订了保密合同,并约定他们自离职之日起半年内均不得到其他与A公司有竞争性的单位工作或为其他与A公司有竞争性的公司提供与职业有关的咨询性、服务性的工作,但A公司未依据国家相关规定给予被诉人一定数额的经济补偿费用,该竞业禁止性条款因违反国家的法律、法规,违反权利义务对等的原则,显失公平,应为无效,对当事人不具有约束力,因此A公司依保密合同的条款要求张某、李某支付经济赔偿金的理由不能成立,对其请求不予支持。而对于石某,A公司未与其签订过保密合同,所制订的保密制度,其范围仅仅是对公司的员工,在石某与A公司解除劳动关系后,该制度对石某已不再具有约束力,A公司依此制度要求石某支付经济赔偿金的理由同样不能得到支持

案例八：&tquo;跳槽&tquo;引爆商业秘密侵权

【案例】：王某于1994年6月至1998年9月在上海某制版有限公司工作。1999年２月，该公司与王某签订了保密合同，约定王某不得将该公司的商业秘密泄露给他人。1998年3月始，某公司成立了工艺组，对制版工艺包括电分、电雕、打样等过程进行技术改进，王某是工艺组成员之一，但只负责电分工艺部分，电雕及凹样技术工艺由他人负责。1998年5月，王某担任ＭＡＣ（平版）车间副主任，负责该车间的生产工作。

　　1999年9月，王某从该公司辞职，来到上海希尔彩印制版有限公司工作，担任副经理职务。19991月，该公司起诉到法院，称王某向希尔公司泄露其商业秘密（包括&tquo;985工艺技术&tquo;和客户资料及价格体系），造成其经济损失，要求法院确认希尔公司和王某两被告侵犯了其商业秘密、构成不正当竞争，判令两被告停止侵害，赔偿其经济损失。

　　一审法院经审理认为，根据原、被告提交的证据及专家鉴定意见，原告所称&tquo;985工艺技术&tquo;属于制版行业普遍适用的制版工艺，在技术上无重大突破，对制版行业无指导意义，属制版行业的一般技术人员必须掌握的公知技术，故原告关于&tquo;985工艺技术&tquo;系其技术秘密的诉称因缺乏证据支持，法院难以采信；原告无证据证明被告王某能接触到全部技术，亦无证据证明王某辞职之前原告已形成了&tquo;985工艺技术&tquo;文件。另外，原告提交的客户名单是能够在公开渠道获得的信息，不属于商业秘密的范畴，原告主张被告王某窃取并披露其价格体系一节，因未提供任何证据，亦不予认定。故原告关于两被告侵犯其商业秘密、构成不正当竞争行为的理由不能成立。依照我国反不正当竞争法第十条之规定，于2001年4月判决：原告的诉讼请求不予支持。本案判决后，当事人表示服判，均未上诉。

【评析】：首先，本案原告举证不充分。

　　本案系一起较为典型的因员工跳槽而引起的商业秘密侵权纠纷。原告指控跳槽的被告王某非法泄露了原告商业秘密、指控录用王某的被告希尔公司非法使用了原告的商业秘密，因此造成了原告的经济损失。在此类案件中，原告的举证责任在以下几方面：

　　一、是必须举证其拥有的系技术信息或经营信息构成商业秘密，尤其在技术信息中要确定此信息与公知技术区别的&tquo;秘密点&tquo;；
　　二、是证明跳槽的个人被告能够接触到原告的技术；
　　三、是证明法人被告的技术信息或经营信息与原告的商业秘密具有实质上的相似性。如果原告举证到位，法庭能认定被告已构成侵权，原告最后还需举证其损失与被告的侵权行为具有因果关系。

　   根据我国反不正当竞争法的规定，商业秘密是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息，其中秘密性是区分商业秘密和公知信息的关键。本案原告主张的技术秘密部分，因其始终未提交所称&tquo;９８５工艺技术&tquo;的完整资料和文件，法庭根据其提供的有限的资料及专家据此作出的鉴定意见认为：原告所?quot;９８５工艺技术&tquo;属于制版行业普遍适用的制版工艺，是制版行业的技术人员必须掌握的公知技术。所以，原告拥有的这项技术不具备秘密性的特征，不属于反不正当竞争法保护的技术秘密的范畴。同样，原告主张的经营信息亦不构成商业秘密：因为其提供的客户名单仅罗列了企业名称，这是能够在公开渠道获得的信息，不构成法律意义上的客户名单，且被告希尔公司已提供证据证明早已与部分客户有业务往来；而原告主张的价格体系，因未提供任何证据，更无法认定。所以，由于原告举证不充分、不到位，法院根据现有证据认定技术信息和经营信息不构成商业秘密，故原告关于两被告侵犯其商业秘密的主张难以成立，要求两被告停止侵害、赔偿损失的诉讼请求亦不能获得法院支持。

另外，本案原告在其他方面的举证也是失败的，如未能证明个人被告王某辞职之前原告已形成了&tquo;９８５工艺技术&tquo;文件、王某能够接触到原告的全部技术及客户名单等。当然，由于本案焦点是原告主张的信息是否构成商业秘密，这些不是原告诉讼请求未获支持的主要原因，但也充分说明了原告指控被告王某将原告的技术秘密、客户名单披露给被告希尔公司的诉称缺乏依据。其次，如何管理商业秘密。

　　一、制定可行方案

　　商业秘密如何管理，保密措施如何采取，企业应该有一个既简单又有效的方案。这个方案可以从以下几个方面考虑：

　　确定本企业商业秘密的范围并加以分类；确定保密责任及管理人员；对于商业秘密文件施以标记；保护商业秘密的措施或安全系统的作用；正确处理商业秘密与雇员的关系；如何以较低的风险向企业外部人员披露某些商业秘密；如何处理主动向企业提供商业秘密的情况；定期确定商业秘密的内容。

　　综合考虑上述八个方面要素的情况下，企业应当从物理上、思想上、组织上分别采取一些合理有效的保密措施。包括：物理性防范措施；保密规章制度；商业秘密文件管理；保密协议；竟业限制协议。

　　企业在生产经营过程中，其商业秘密必定得加以利用，无论其职工或是第三人都有机会接触、知悉商业秘密，所以企业应当与接触商业秘密的人员建立一个明示的保密措施--保密协议。

     案例九：通过一起竞业禁止纠纷案看相关司法程序

【案例】：原告为一家从事互联网信息服务，研制、开发、生产计算机网络软件，销售自产产品，并提供相关技术咨询和服务的互联网信息服务有限公司。2000年5月24日和25日，原告分别于与两被告签订了劳动合同，聘用周睿为软件开发主管，史琦春为商务合作主管，上述两合同的有效期均自2000年4月4日起至2003年4月3日止。同年11月28日，史琦春向原告公司提出辞职申请，12月7日被获准辞职。周睿也于2001年2月28日离开了原告单位。离职后，两被告于2001年3月19日合资开办了上海天奇网络信息技术有限公司，公司经营范围是：计算机软件开发，计算机网络设计、安装、调试及维护，系统集成，并提供技术咨询服务。

　　在原被告签订的合同附件二第2条中，双方就保守原告的商业秘密达成了如下约定：被告必须保守原告的商业秘密，在合同期和结束合同后一年内，未经原告许可，被告不得将任何原告方的商业秘密以直接或间接的方式透露给予任何第三方，并禁止使用原告所拥有的商业秘密为合同以外的第三方服务。同时，不得到经营同类业务且具有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己经营与原告有竞争关系的同类业务。附件二第3条还约定，对于被告严格遵守上述义务的，原告将按国家统计局统计的当地上一年职工月平均工资为基数，向被告发放六个月的经济补偿费用。补偿时间按被告离职后每4个月发放一次。但两被告从原告单位离职后，原告未向两被告支付过该合同约定的补偿金。此外，附件二第4条还约定了违反保守商业秘密的法律责任，如果被告有任何违背保守原告商业秘密条款的行为，原告有权向被告收取其因泄露商业秘密造成的原告方损失费。其中对无论什么原因离职后泄露原告商业秘密的，被告按离职前一月工资总额为标准乘以6个月为计算标准，赔偿给原告。除此之外，原告可追索被告因泄露原告商业秘密而从中得益的全部款项。

法院认为，两被告虽然违反合同附件二中约定的竞业禁止条款，构成对原告的违约，但由于双方的合同未对违反竞业禁止的赔偿责任作出约定，因此，原告要求两被告根据合同中约定的违反商业秘密的赔偿标准进行赔偿，无事实和法律依据，本院不予采信。由于两被告的违约，原告要求两被告承担因本案诉讼而支付的调查费、公证费符合法律规定，予以准许。关于原告要求两被告因违反竞业禁止条款而向原告赔礼道歉的请求，法院认为，本案是合同之诉，而非侵权之诉，原告因两被告构成违约而要求其承担赔礼道歉的民事责任于法无据，难以支持。据此判决：1、被告周睿、史琦春于本判决生效之日起十日内支付原告上海索盛互联网信息服务有限公司因用于本案诉讼的调查费、公证费人民币1180元。2、原告上海索盛互联网信息服务有限公司的其他诉讼请求不予支持。本案判决后双方当事人均未提起上诉。

【评析】：本案中的以下几个法律问题值得探讨：

　　1．本案中竞业禁止纠纷的司法程序问题

　　本案的争议焦点之一是，本案中的竞业禁止纠纷是否属于劳动争议，是否须经过劳动争议仲裁前置程序。对此，我国劳动法及相关的劳动仲裁条例中并没有明确规定，地方性的法律法规对此也存在不同规定。笔者认为，竞业禁止纠纷可以属于劳动争议，但相比一般性的劳动争议而言，其又具有特殊性。竞业禁止制度是知识产权保护中的一个重要方面，如果原用人单位以竞业禁止违约起诉劳动者从事与原单位相同或相类似的业务或服务从而构成不正当竞争，尤其是侵犯原单位经营秘密和技术秘密的，此时违反竞业禁止约定已经成为侵犯他人权利的手段，该争议已转化为普通的民商事纠纷，则不应再比同一般的劳动争议而受仲裁前置程序的约束。简言之，禁业禁止条款有双重性，其既可以作为劳动合同的一部分，又可以独立于劳动合同作为保护商业技术秘密的措施条款而存在。从这个角度来看，当事人的救济手段也应该是双方面的，原告既可以将其作为劳动争议处理，按劳动法的有关规定寻求公法上的救济；又可以将其作为知识产权案件列入普通的民商事纠纷，直接寻求私法上的保护。实践中，竞业禁止纠纷申请劳动仲裁的案例已有发生，但法院直接受理竞业禁止纠纷的情形同时也是大量存在的。所以，从保障双方当事人的利益来讲，两种手段应该是并行不悖的。

　　就本案而言，从原告起诉时的事实来看，包含了侵害商业技术秘密和违反竞业禁止两个不同案由的事实，而其中的竞业禁止纠纷与侵害商业技术秘密纠纷又是密不可分的。侵害商业秘密纠纷被另案审理后，法院考虑到原告提起劳动争议仲裁的时效已过，为了保护当事人的诉讼权利义务，以我国民事诉讼法便利当事人诉讼的立法精神为理论支撑，由我院继续审理了本案中的竞业禁止纠纷，为体现司法的公开和公正，这一司法理念被明确地写入判决书中。笔者认为，从前述分析来看，法院将本案中的竞业禁止纠纷作为知识产权案件受理是合乎情理的。

　　2．支付补偿费是否构成本案竞业禁止条款有效的必要条件。

　　竞业禁止中的补偿费是指用人单位要求员工承担竞业禁止义务时作为对价支付给员工的经济补偿。由于竞业禁止条款极大地限制了劳动者的择业自由权和合法竞争权，多数国家的立法都将支付补偿费作为竞业禁止条款有效的必要条件。我国法律法规对此没有明确规定，但立法趋势已体现出将补偿费作为合同必备条款的倾向。司法实践中也实际采纳了雇主未给予雇员合理的补偿费即认定竞业禁止条款无效的观点。从公平原则来看，用人单位运用竞业禁止条款限制员工离职后的活动时，应给予员工相应的经济补偿。

　　本案原告在两被告离职后并未向两被告给付合同约定的补偿费，但这是否必然导致竞业禁止条款无效值得商榷。原被告签订的合同附件二中约定原告应在两被告离职后每四个月发放补偿费，从通常意义上来理解，应认为原告应在每四个月的最后一个月发放补偿费。但两被告离职后不到四个月内即从事了与原告相类似的竞争业务，已构成事先违约。显然，在这种情况下，仍要求原告支付被告补偿费作为被告不违反竞业禁止约定的对价，是有失公平的。我们认为，此时原告可以以合同法中确立的“后履行抗辩原则”来对抗被告要求支付补偿费的请求，从而拒绝支付补偿费，判决中也实际确认了原告的后履行抗辩权。

　　“后履行抗辩原则”的引入要求我们重新审视竞业禁止条款中的补偿费给付问题，不能再以是否给付补偿费为单一标准来判断竞业禁止条款的效力。就个案而言，要对合同中约定的补偿费给付时间和员工实际违约行为发生的时间加以审查，如果员工违约在先，则应免除原用人单位的支付义务，且原用人单位并不因此而丧失要求员工承担竞业禁止违约或侵权的民事责任。

　　3．竞业禁止违约的经济赔偿问题。

　　要认定两被告是否承担赔偿责任，首先应明确合同中是否约定了竞业禁止违约的赔偿标准。笔者认为，从竞业禁止和保守商业秘密的关系来看，虽然竞业禁止的目的之一是为了保护用人单位的商业秘密，但竞业禁止和保守商业秘密在性质上并不相同。保守商业秘密所限制的行为是对商业秘密的泄露和使用行为，而竞业禁止所限制的是从事某种专业、业务，或经营某种产品或服务的行为。竞业禁止一般通过合同方式约定违约责任，除可以达到保护企业商业秘密目的外，还可达到保护企业经营利益的目的。而保守商业秘密义务则可以不必受合同条款的约束，无论合同中是否约定了保密条款，一旦劳动者的行为构成了对用人单位的商业秘密的侵犯，就可以追究劳动者的侵权责任。简言之，竞业禁止协议可以成为商业秘密保护的一种手段，但竞业禁止的作用并仅不限于此，而追究违反商业秘密的民事责任，也不仅靠竞业禁止约定这一种方式来寻求救济。在司法实践中，两者也可以以不同的案由分别提起诉讼。因此，违反竞业禁止条款并不意味着必然违反了保密条款。虽然本案合同附件二第2条将保守商业秘密和竞业禁止一同约定在“保守商业秘密的义务”的条款中，但并不因此而说明本案中的竞业禁止从属于保守商业秘密。再结合合同附件二第4条法律责任的规定来看，该条仅约定了被告在“泄露商业秘密”的情况下应承担的赔偿责任，从文义上理解，“泄漏商业秘密”仅符合违反保守商业秘密条款的行为要件，而不符合违反竞业禁止约定的行为要件。综上，应认定本案合同中并没有明示或暗示约定竞业禁止违约的赔偿责任。

　　司法杠杆应发挥平衡当事人双方利益的作用，劳动合同签订过程中，单个劳动者相对处于弱势地位，而竞业禁止条款本身又带有强烈的不对等因素，所以司法杠杆应向劳动者适当倾斜。因此，在用人单位和员工对条款理解发生分歧的情况下，有必要对合同条款作出相对有利于弱者的解释。本案中认定合同没有约定竞业禁止的违约责任，是符合审理竞业禁止纠纷案件基本原则的。

　　在明确了合同未约定赔偿责任的情况下，两被告不应承担赔偿责任。因为，本案属于违约纠纷而不是侵权纠纷，在合同中没有约定违约责任的情况下，应以原告所受到的实际损失来确定赔偿标准。但本案中原告并没有提供其因此而遭受损失的合理证明，法院自然无法确定原告的损失是否存在，在这种情况下，要求原告承担其举证不能的责任是合情合理的

案例十：竞业限制与脱密期

【案例】：姜某系某化工公司工程师,与公司签订有无固定期劳动合同。工作中，姜某参与了公司的一项新工艺流程设计，公司于是要求姜某签订保密协议，协议中约定：姜某在工作期限内应对公司的技术秘密予以保密；姜某如要解除合同离开公司，则必须提前六个月通知公司，公司将采取调离其原岗位另行安排工作的防泄密措施；姜某因任何原因离开公司，应在离开后三年内不得前往与公司有竞争关系的单位工作；公司因要求姜某遵守保密约定，同意按月支付姜某一定数额的保密津贴。经协商一致，双方签署了上述保密协议。

　　数月后，姜某因个人原因申请辞职，公司要求姜某继续工作六个月，公司将对其重新安排岗位，并再次提醒姜某在六个月后不得到有竞争关系的单位工作。姜某认为这份协议过于苛刻，且对其今后就业极为不利，于是要求公司取消有关“离开公司后三年内不得前往与公司有竞争关系的单位工作”的协议规定。公司认为保密协议经双方协商同意并已签字，履行保密义务是员工的职责，因此拒绝了姜某的要求。姜某不服，双方于是发生劳动争议。

　　姜某认为：自己在离开公司时提前六个月通知，公司可以马上调换其岗位，并在六个月内采取一定的措施以保护公司的技术秘密；自己离开公司后，不再接触公司的技术秘密，因此，公司再规定自己在离开后三年内不得前往与公司有竞争关系的单位工作，限制了自己的就业权利，违反了劳动法的规定。

　　公司认为：姜某在公司工作期间所接触的技术均是公司的核心机密，公司为保护专有的技术秘密才与姜某签定保密协议；由于技术秘密的防泄露措施并不多，所以要求姜某在离职后三年内不得到竞争单位工作也是保护技术秘密的措施，这个协议经双方协商同意签订，公司已按月支付了保密津贴，姜某现在反悔没有依据

【评析】：本案的争议焦点是：用人单位为了保护自己的技术秘密或商业秘密，能否与涉密的劳动者签订协议约定解除合同的提前通知期又约定解除合同后的竞业限制期。

　　商业秘密是指：不为公众所熟悉、能为权力人带来经济效益、具有实用性并经权力人采取保密措施的技术信息和经营信息，包括原料配方、工艺流程、技术诀窍、设计资料、管理方法、营销策略、客户名单、货源情报等。商业秘密是一种无形财产权，对商业秘密予以法律保护，是保护正当竞争、保障市场经济有序运行的必然要求。《劳动法》规定：“劳动合同的当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项”，根据以上规定，用人单位为了保护自己的商业秘密，可以通过合同或协议的方式约定劳动者保守商业秘密的措施和事项，提前通知期和竞业限制就是保守商业秘密的具体措施。

　　提前通知期和竞业限制是否可以在合同中同时约定？《上海市劳动合同条例》第十六条第二款规定：“劳动合同双方当事人约定竞业限制的，不得再约定解除合同的提前通知期。”根据以上规定，提前通知期和竞业限制不能同时约定，也就是用人单位只能采取其中的一种作为保护商业秘密的措施，该项规定的实质涵意，应是防止用人单位的过度限制而可能影响劳动者的择业权利。

　　本案中，化工公司为了保护其新工艺不被泄露，与参与研制该工艺的员工签署了保密协议，这本身是合法合理的。但在保密协议中，既规定了竞业限制期，又规定了提前通知期，对劳动者的择业权作了过度的限制，违反了劳动法规的相关规定。因此，公司在保密协议中约定了姜某的竞业限制期，就不得再约定解除合同的提前通知期，双方的解除合同提前六个月通知的约定不能产生法律约束力。

案例十一：北京一员工因泄密勒索公司被判刑

【案例】：祝宝章于1999年７月与北京一公司签订了劳动合同，有效期截至2002年1月。此间，祝宝章担任公司项目主管，负责税控加油机监控微处理器软件项目的开发研制工作。

　　2001年12月，公司经理通知祝宝章待其合同期满后将不再续聘，并按照合同约定与其办理了离职手续。几天后，他找到经理，向公司索要23万元的补偿费。 遭到公司拒绝后，便拿出一份题为《一个荒诞的加油机税控改造方案》的文章，并威胁说若2002年１月9日拿不到钱即将文章散发。

　　此文阐述了该公司研制、生产不能实现加油机税控改造的监控微处理器的目的及所需技术，详细列举了3种在加油机上作弊使加油站偷油偷税的方法，以及该公司在销售软件成品过程中牟取暴利等内容。结尾处注明了欲将此文发送的国家机关和各个单位。

　　迫于压力，该公司于2002年１月7日向公安机关报案，并将23万元送到大兴区长丰园小区门口，在交接时祝宝章被警方抓获

【评析】：这是一起企业员工以披露单位技术秘密相要挟，构成敲诈勒索罪的典型案例。

　　为了遏止员工随意侵犯企业商业秘密的行为，《中华人民共和国刑法》第219条规定，有下列侵犯商业秘密行为之一，给商业秘密的权利人造成重大损失的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；造成特别严重后果的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金：（一）以盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密的；（二）披露、使用或者允许他人使用以前项手段获取的权利人的商业秘密的；（三）违反约定或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密的。

　　近几年，已有不少员工因恶意侵犯企业商业秘密而被依法追究了刑事责任。

　　同时，按照我国的规定，以非法取得财产性利益为目的，对被害人以暴力或其他损害相威胁，迫使其支付数额较大的公私财物或提供财产性利益的行为，就构成了敲诈勒索罪。祝宝章为了达到非法从企业获得钱财的目的，以泄露企业技术秘密使企业得到损害相要挟，向单位勒索人民币23万元，数额巨大，其行为虽尚未构成侵犯商业秘密罪，但已构成了敲诈勒索罪。

　　所以，接触和掌握商业秘密的员工一定要尊重和保守商业秘密。否则，一旦触犯了国家刑律，给自己带来的就是牢狱之灾。

　　判决：法院经审理认为，祝宝章在单位与其终止劳动合同后，利用工作期间掌握的单位技术秘密撰写文章，并以散发该文章相要挟，向原单位勒索人民币23万元，数额巨大，其行为已构成敲诈勒索罪。2003年12月2日，北京市海淀区人民法院一审判处祝某有期徒刑２年

案例十二：竞业限制是一把规避风险的“双刃剑”