



法官说法

《竞业限制协议》未注明“竞争对手” 老东家状告跳槽员工败诉

【案情简介】
李某于2018年7月入职一家技术公司A公司制造技术部门,工作内容涉及有关知识产权和商业秘密,双方签订了期限为三年的《劳动合同》及保密协议。2021年8月李某离职,双方签订《竞业限制协议》,该协议中列举的竞争对手未包括某科技公司B公司;竞业限制违约金为竞业限制期内应支付的竞业限制补偿金总额的三倍。2021年9月,李某入职B公司技术部门。同年10月,原公司开始发放竞业补偿,并告知李某入职的B公司与A公司具有竞争关系,要求李某立即终止与该公司的劳动关系,李某回函称两家无竞争关系,其未违反《竞业限制协议》,截至同年12月,某技术公司转账支付李某竞业限制补偿金7559.31元。

A公司与B公司在营业执照上的经营范围均涉新能源汽车相关业务,但未重合。两家公司曾签订《配套产品采购合同》,约定由A公司向B公司销售配套产品,用于B公司产品制造、组装等。

A公司于2022年向仲裁委提起劳动仲裁,又因不服仲裁裁决提起诉讼,请求判令李某立即终止与B公司的劳动关系,并支付竞业限制补偿金及违约金,法院经审理对A公司的诉讼请求不予支持。

【法官评析】
竞业限制,是指用人单位与高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员约定,在劳动者离职后一定期限内,不得到与本单位有竞争关系的其他单位从事同类业务或者自己从事与原单位有竞争关系的经营活动。其立法目的,在于保护用人单位的商业秘密及知识产权。随着信息科技和互联网的高速发展,市场竞争的不断加剧,诸多企业尤其是科技型企业,越来越重视知识产权和商业秘密的保护,通过与劳动者签订竞业限制协议维护上述权益。

在竞业限制纠纷中,用人单位要求劳动者承担竞业限制违约责任时,常见的争议焦点包括了《竞业限制协议》效力问题、原用人单位与用人单位竞争关系问题等。

本案中,第一,《竞业限制协议》合法有效。李某在原单位从事技术工作,在职期间签订有保密协议,其能够了解和掌握公司的有关商业秘密,属于竞业限制人员;李某离职时,其作为完全民事行为能力人,又自愿与原用人单位某技术公司签订《竞业限制协议》,该协议不违反法律和行政法规强制性规定,应认定为合法有效,对双方当事人均有约束力。

第二,基于A公司举证不力,无法认定其与B公司存在竞争关系。从经营范围看,



两家公司虽在新能源汽车电池等配件领域有所关联,但并未重合;从实际经营产品上,A公司与B公司存在合作关系,由B公司向A公司采购部分配套配件;从竞业协议约定内容上,A公司亦未将B公司列入其竞争企业名单,故基于A公司举证情况,无法认定两家公司属竞争企业。因此,对于A公司主张竞业限制补偿金及违约金的诉讼请求,难以支持;而对于其要求裁决李某立即终止与B公司的劳动关系的主张,亦无法支持。

但需要指出的是,原用人单位要求劳动者终止与用人单位劳动关系的主张实为不妥,竞业限制纠纷中,若劳动者违约,原用人单位要求继续履行竞业限制协议的,理应得到支持,但裁决时,基于用人单位并非竞业协议相对方,不宜径行判令劳动者终止与用人单位劳动关系,而应裁决劳动者与原用人单位继续履行竞业限制协议,以此表明劳动者与用人单位的劳动关系不再继续。
泰州市中级人民法院 戴生东

堵上雇主责任险漏洞,为劳动者权益护航

据4月18日《工人日报》报道,一段时间以来,雇主责任险成为保险欺诈的“重灾区”。一些不法分子与用工企业、律师、鉴定机构以及医疗机构内部人员达成合谋,利用保险公司承保审核、理赔调查等环节的漏洞,采用多种手段进行骗保,使雇主责任险沦为“摇钱树”。

作为一种商业保险,雇主责任险由雇主自愿投保,能够为其分担因雇员在工作过程中遭受意外伤害或患职业病而导致的经济赔偿责任。这一险种在降低企业用工风险的同时,也可与工伤保险互为补充,让劳动者及时获得赔偿,是我国职业伤害赔偿体系的重要组成部分。

然而现实中,雇主责任险正在偏离多赢初衷,变成一些别有用心者的“敛财工具”。从各地警方近期披露的案例来看,此类骗保行为呈现职业化、跨区域、全链条特征,保险中介、用人单位、鉴定机构、医疗机构之间互相勾结,作案手段越发隐蔽而复杂。例如,有的黑心企业用同一工伤事故向多家保险公司重复投保、多头索赔;有的不法机构夸大事故程度、伤残等级以索取超额赔付;还有一些不法分子甚至帮助企业伪造工伤事故,或将非工伤事故加以包装,从而骗取保险赔偿。三种情形兼而有之的也并不少见,性质尤为恶劣。

雇主责任险成为骗保“重灾区”,不仅扰乱了保险市场秩序,也有损劳动者权益。其一,在骗保时,很多保险中介与企业合谋诱导劳动者签署空白协议、作伪证,却在赔偿款到账后极力压榨受伤劳动者,大肆侵占、截留理赔金,让劳动者无力支付治疗费用;其二,赔付率的异常会倒逼保险公司提高保费费率,进而导致用人单位购买保险的意愿降低,这意味着劳动者少了一重保障;其三,当企业在工伤事故中“有利可图”,一定程度上将诱使经营者漠视生产安全,这对劳动者非常不利。

骗保行为屡屡得逞,暴露出一些保险公司存在机制漏洞。从承保环节看,激烈市场竞争下,很多保险公司为揽客而降低投保门槛,且在核保过程中未能充分核实投保企业的真实情况;此外,各公司间尚未建立起数据共享机制,难以有效识别重复投保行为。从理赔环节看,随着保险公司纷纷开通线上业务,异地投保雇主责任险成为趋势,而当保险事故发生后,异地保险公司无法及时开展现场勘验。这些都给了不法分子以可乘之机。

推动雇主责任险良性发展,是为合法经营的企业兜底,也是为劳动者权益保驾护航。打击遏制骗保,需要监管部门重拳出击,形成威慑,更需要保险行业自查自纠,从源头上堵住规则漏洞。此外,劳动者也要进一步增强法治意识,增强对相关保险知识的了解,防止自身成为黑产业链上的“工具人”,沦为被诈骗的“帮凶”。

来源:《工人日报》

新闻发布

服务保障新质生产力发展 江苏法院十件知识产权典型案例发布

4月23日,江苏省高级人民法院在新闻发布会上通报了2024年江苏法院服务保障新质生产力发展的十件知识产权典型案例。这批案例涵盖了半导体专利许可、医药发明人署名权、恶意诉讼赔偿、植物新品种权保护、商业秘密侵权、商标仿冒、不正当竞争及视听作品著作权保护等多个领域。

在《恶意诉讼阻碍科创企业上市被判赔偿——金某公司与灵某公司恶意提起知识产权诉讼损害责任纠纷案》中,金某公司与灵某公司系同业竞争公司,主要从事专用设备制造。2022年12月底,北交所正式受理灵某公司上市申请。2023年1月,金某公司以灵某公司生产的成品侵犯其实用新型专利权为由,向法院提起诉讼,要求灵某公司停止侵权、赔偿损失2300万元及律师费8万元等。灵某公司提起反诉称,

金某公司明知其涉案专利全部权利要求不具备创造性,仍在未提供充分侵权证据材料的情况下,起诉灵某公司专利侵权并要求灵某公司赔偿损失2300万元,阻碍灵某公司上市进程,构成恶意诉讼,要求金某公司赔偿律师费40万元、损失200万元并赔礼道歉、消除影响。在金某公司提起本案诉讼之前,国家知识产权局应其申请出具专利权评价报告,初步结论为权利要求1-5不符合授予专利权条件。灵某公司在本案审理过程中,以本案诉讼为由申请北交所暂停公司上市审核。

法院认为,灵某公司生产的被控侵权产品缺少涉案专利权利要求记载的相关技术特征,未纳入涉案专利权的保护范围,不侵犯涉案专利权。对于金某公司是否构成恶意诉讼,法院认为,首先,金某公司明知涉案专利权评价报告的初步结论

为全部权利要求不具备创造性,专利的权利基础并不稳定,且被控侵权产品明显缺少涉案专利权利要求记载的技术特征;其次,金某公司起诉时隐瞒专利权评价报告,选择灵某公司上市审核关键期提起诉讼,并索赔2300万元以阻碍灵某公司上市进程,有违诚信原则,具有显而易见的恶意性;最后,金某公司的起诉必然增加灵某公司的讼累,亦有可能使其丧失潜在交易机会,阻碍其上市进程,有损灵某公司的合法权益。金某公司提起本案诉讼并非正常维权,构成恶意诉讼。最终判决驳回金某公司的本诉请求,由金某公司刊登声明消除影响,并赔偿灵某公司合理开支40万元。

该案系知名科技企业上市审核过程中遭遇诉讼突袭与“专利狙击”获赔偿的典型案。本案中,金某公司明知其权利

缺乏正当基础,却以维权之名提起诉讼,以达到阻碍竞争对手上市的不正当目的,违反了诚信原则,浪费司法资源,构成滥用权利的恶意诉讼。本案裁判彰显了司法对恶意诉讼予以否定性评价的坚定态度,充分保护了科技创新企业的合法权益,有力传递了诚信诉讼的价值导向,维护了公平竞争的市场秩序。本案一审从立案到判决历时100天,从反诉立案到判决仅42天,灵某公司在一审胜诉后重启上市进程并最终成功上市,本案公正高效的审理体现了人民法院加强知识产权“快保护”,服务保障新质生产力发展的责任与担当。
记者 万森

维权课堂
主办:江苏省高级人民法院
江苏省人民检察院
江苏省总工会
江苏省法院
江苏省检察院
江苏省总工会
承办:省高院第一庭
省检察院宣教室
省法律援助中心
省总工会法工部
江苏工人报



在工地发生工伤后,我该如何维权?

法律援助师信箱

律师您好:
我是一名建筑工人,2024年10月4日经吴某介绍到徐州一处土建工程项目从事瓦工工作,2024年12月12日下午,我在工地工作时从脚手架上掉落导致双腿骨折的严重后果,被120急救车送至徐州市某人民医院住院治疗,全部的医疗费用均由我本人垫付。现在,我因为发生工伤事故,不能从事劳动,家庭经济陷入困境。我向吴某主张工伤赔偿费用,但是吴某拒绝赔偿并告诉我,这个项目的中标单位是某建筑公司,某建筑公司中标后将部分工程分包给了王某个人,吴某告诉我其本人也是打工的,不可能向我赔偿,让我找老板王某要钱,但是辗转找到王某,王某也拒绝赔偿,我想请问律师,这种情况我到底该如何维权? 徐州 张先生

徐州法律援助中心法律援助师 赵玉侠

劳动仲裁

流动仲裁庭以案释法到基层

4月15日,扬州市江都区劳动人事争议维权中心“流动仲裁庭”首次开进万达广场,上门开展了一起工伤待遇纠纷案件的现场庭审,通过以案释法、以案普法,向广大职工和市民群众面对面宣传劳动法律知识,让劳动人事争议调解仲裁工作走进企业、贴近群众,实现为民便企服务“零距离”。

原来,案件当事人龚某曾在江都区万达广场的一家餐饮店打工,前不久的一天,他在上班途中遭遇交通事故造成人身伤害,经交通警察部门现场勘验,确认龚某承担事故的小部分责任,龚某也因此得到了肇事方的应有赔偿。可当龚某伤愈出院上班后,要求餐馆给予相关工伤待遇时,遭到了餐馆老板的拒绝。经

不能让“假官司”坑了创新企业,检察官这样说

多次协商无果后,案件申请人龚某来到江都区劳动人事争议仲裁维权中心申请仲裁,要求万达广场某经营餐馆向其支付工伤待遇。

江都区劳动人事争议仲裁维权中心受理案件后,立即与双方当事人沟通联系,详细了解案情,并向他们宣传了有关工伤认定、工伤待遇的劳动法律法规。但餐馆经营方始终认为他们是无辜的,不应承担相应的义务,而且龚某自己也有责任,并且已经得到应有的赔偿,不能“又吃粽子又粘糖”。为了更好地宣传劳动法律法规,也方便当事人就近处理劳动争议,充分发挥万达广场“都安薪”劳动关系服务站阵地作用,仲裁维权中心决定开展流动仲裁庭庭前活动,为经营商

户提供上门服务。

在当天的现场审理过程中,仲裁庭严格按照仲裁程序,对案件事实进行深入调查、举证质证、当庭提问。严格按照法律规定,客观公正行使裁判权,充分审阅相关证据,听取双方意见,对争议焦点问题着重进行归纳分析,为柔性化解纠纷提供平台,也为后期裁判查明依据,保证仲裁庭审的合法性和公信力。

此次案件在经营商门口开庭审理,万达广场管理人员和相关负责人全程观摩庭审过程,主动了解仲裁案件的处理流程。庭审结束后,仲裁庭以案普法,以座谈会的方式与管理人员进行近距离交流。结合用工实际情况,开展法律法规政策宣传,对万达广场商户规范用工管理、防范争议发生等方面进行“点对点”把脉、“面对面”指导,进一步增强商户合法用工、劳动者合理维权意识,让劳资双方切实感受到劳动仲裁的“贴心”与“暖心”。



开展线上数据筛查和线下比对摸排诉讼线索。例如,苏州市虎丘区检察院就利用大数据监督模型,深挖出恶意抢注商标100余件,发现空壳公司15家,推动行政监管部门开展打击整治工作取得了良好成效。

在依法开展监督方面,深入推进知识产权保护协同联动,针对发现的恶意诉讼行为,与公安、法院、行政监管部门加强沟通,通过会商研判、线索移送、协助调查等方式推动依法处置。对已经判决的虚假诉讼案件,通过抗诉或再审查察建议等方式监督纠正。

“目前我们已针对10件知识产权恶意诉讼案件,向法院提出抗诉或者制发了再审检察建议,向省外检察机关移送相关线索20余条,促成当地检察机关监督恶意诉讼案件50余件。”孙勇表示,下一步,江苏检察机关还将常态化推进省市知识产权恶意诉讼专项监督工作,持续加强刑事打击与民事监督,维护公平竞争的市场秩序。
记者 万森