



商业秘密是用人单位核心竞争力之一，用人单位通过与劳动者订立竞业禁止条款或协议约定双方在竞业禁止期间的权利义务，用人单位应如约履行补偿劳动者的义务。然而，实践中，有些企业一边要求劳动者履行保密义务，另一方面却找出种种理由拒绝支付补偿费。

案情回顾 职工依约定保密 却未收到补偿费

陈某与某密封件公司于2013年2月9日分别签订《劳动合同书》与《保密协议书》。其中，《保密协议书》第二条明确约定该密封件公司在陈某竞业限制期间内按月支付申请人补偿费用315元，期限为乙方离职后两年内严格遵守保密协议。

陈某于2013年9月25日申请离职，并于2013年10月8日与公司解除了劳动合同关系，陈某称其离职后严格遵守保密协议，但未曾收到该密封件公司的补偿费用。故今年年初，陈某诉至法院，请求判令某密封件公司按月支付其补偿费用315元，时间从陈某2013年9月25日离职后共计24个月，合计7560元。

针对陈某的说法，该密封件公司称，虽然与陈某在劳动合同中约定了竞业限制条款，但是由于陈某在被告处工作的时间只有7个多月，劳动合同约定为5年，试用期为3至6个月，陈某客观上未能了解和掌握商业秘密，不具备竞业限制的条件。

同时，陈某并没有任何证据证明其因为与某密封件公司约定了竞业限制条款而客观上受到了

择业限制。而且，劳动合同约定的合同期限是5年，陈某仅仅履行了7个多月就辞职，属于违约，故请求法院依法驳回陈某的诉讼请求。

陈某认为，其与用人单位签订的竞业限制条款，并未就劳动合同履行期限做出限制性约定，并且事实上陈某经过两个月的试用期后即转正，并非某密封件公司陈述的试用期为3至6个月。该密封件公司没有证据证明陈某没有掌握商业秘密，竞业限制条款上没有约定需要掌握多少商业秘密才具备竞业限制的条件。故双方签订的竞业限制条款已经影响了陈某的择业范围，依法应当支付相应的补偿。

法院判决 未能举证职工违约 企业被判败诉赔偿

法院查明，陈某与该密封件公司建立了劳动关系，在入职时即签订了《劳动合同书》及《保密协议书》，双方当事人在《保密协议书》中约定了保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项及竞业限制条款，上述约定系双方当事人的真实意思表示，合法有效，双方当事人均应按照协议予以履行。

基于上述约定，陈某应当在竞业限制期限即其申请离职后两年内遵守保密义务，该密封件公司应当在竞业限制期限内每月支付陈某315元经济补偿，但陈某与公司解除了劳动合同关系后，该公司并未依约支付相应的竞业限制补偿金，且该公司也未能举证证明陈某在离职后存在违反保密义务的行为，故陈某主张该公

员工离职后依约遵守竞业协议

单位拒付竞业补偿 被判违约

□本报记者 刘欣欣

司应按照《保密协议书》支付经济补偿的诉讼请求，有相应的事实和法律依据。

最终，法院判决该密封件有限公司依约定支付陈某离职后两年的竞业限制经济补偿金。

律师释法 保密协议对双方都有效 员工遵守企业也应履约

针对本案中涉及的内容，记者采访了北京兰台律师事务所资深劳动法律师赵紫安。关于劳动者的保密义务和竞业限制规定，赵紫安指出，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。商业秘密是企业的财产权利，它关乎企业的竞争力，对企业的发展至关重要，有的甚至直接影响到企业的生存。

所以，要求劳动者保守用人单位的商业秘密就是非常必要的。而竞业禁止是指用人单位为保护其商业秘密，要求劳动者在离开该单位后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，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的一种法律措施。

《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。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劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

同时，《劳动合同法》还规定，竞业禁止的目的是要保护用人单位的商业秘密，劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金，给用人单位造成损失的，还要依法支付损害赔偿金。



北京兰台律师事务所律师 赵紫安

律师提醒 竞业补偿不属于工资 劳动关系结束才能发

赵紫安律师强调说，以法律的形式规定劳动者离职后负有竞业禁止义务，主要考虑对用人单位商业利益的保护，但目前越来越多的保密协议、竞业限制条款，极大限制了劳动者离职后的就业范围，因此，法律规定用人单位应给予劳动者相应补偿。劳动合同到期后的竞业禁止，由用人单位和劳动者双方约定。其中最重要的内容是经济补偿，竞业限制补偿金是用人单位对劳动者履行竞业限制义务的补偿，用人单位与劳动者有竞业限制约定的，应当同时与劳动者约定在劳动合同终止或者解除时向劳动者支付的竞业限制经济补偿。

并且，竞业限制经济补偿金不能包含在工资中，只能在劳动关系结束后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补，补偿金的数额由双方约定。用人单位未按照约定在劳动合同终止或者解除时向劳动者支付竞业限制经济补偿达3个月的，劳动者可以向人民法院起诉要求确认竞业限制条款失效。

【法律咨询台】

提货卡过期被指作废 工商维权变“废”为宝

目前，预付费卡消费方式很流行，充值多少就能打折优惠，商家用各种诱人条件争取固定客户，成为了当今消费的主流，但是，预付费消费也存在很多风险隐患。比如承诺不兑现；商家消失，无法追偿等。

典型案例

近日，市民王女士在某餐馆办理一张价值600元的提货卡，卡面上无使用期限，王女士去该餐馆购物时被告知该卡已过期，无法正常使用，对于商家“不能再使用”的处理方式，王女士觉得不能接受。她认为，既然提货卡卡面上没有使用期限，如果就这么“过期作废”并不合理，要求继续使用。而该餐馆则认为，它们是连锁店，一些相关的提货制度都是由总公司规定，且电脑上都有管理出货记录，对于超过有效期的都不能发货，且票面载明最终解释权归商家。

最终，王女士进行投诉。经工商干部调处，该餐馆同意让王女士继续使用提货卡。

工商提醒

据了解，提货卡引发的消费纠纷不少，主要争议集中在：提货卡的有效期限该不该设？付过钱的提货卡过期了就不能用了吗？《消法》规定，经营者不得以格式合同、通知、声明、店堂告示等方式作出对消费者不公平、不合理的规定，或者减轻、免除其损害消费者合法权益应当承担的民事责任。格式合同、通知、声明、店堂告示等含有前款所列内容的，其内容无效。

此外，《北京市消费类预付服务交易合同行为指引（试行）》规定，经营者不得为记名储值卡或计次（时）性预付服务设定有效期限。不记名储值性或计次（时）性预付服务的有效期限不得少于三年；有效期限届满后消费者仍有未消费的剩余金额或次数（时间）的，经营者应当提供激活、换卡等配套措施。提货卡相当于格式条款，一方制定合同，另一方签收后，双方的权利义务就生效了，但如果公司没有合理善后，仅把提货卡作废处理，明显有违公平原则。

办理提货卡、储值卡等对于消费者来说确实存在一定的价格实惠，但也会存在一定的风险，在此我们提醒消费者：在办理此类卡时要注意几点，一是先查看经营者的证照是否齐全，最好询问商家是否有连锁店或分店，办理的卡能否统一使用；二是办卡的费用最好不要过多，以降低风险损失；三是办卡要将具体内容（如服务项目、使用期限、退卡事宜等）进行书面约定；四是一定要索要消费凭证，出现问题才能有据可依。

陈敏姬 黄璐



昌平工商专栏

未经许可使用他人肖像 整形医院被判道歉赔偿

□本报记者 李一然

案情

孙某是国内知名影视剧演员。孙某起诉称某整形外科门诊未经许可，擅自在经营的整形医院网站上使用其肖像照片进行整形类医疗项目的商业宣传。孙某认为，涉案的两篇介绍整形类医疗项目的文章中，以自己的肖像照片作为配图，会导致网页浏览者误解自己曾做过整形手术，被告的行为侵犯了自己的肖像权，并造成较大的经济损失和精神损害，故向法院起诉，要求该

整形外科门诊公开赔礼道歉、消除影响，并赔偿经济损失6万元及精神损害抚慰金2万元。

法院经审理后认为，整形外科门诊未经孙某许可，擅自使用其肖像进行商业宣传，侵犯了孙某的肖像权，应当依法承担相应侵权责任。最后，法院判决该整形外科门诊在其网站上对孙某进行赔礼道歉，并赔偿经济损失1万元。关于精神损失，因涉案文章中并未出现孙某姓名，公众通过浏览文章及配图不会必然得出孙某接受过整形手术的结论，孙

某亦未提供证据证明其社会评价因此降低，故对于孙某要求赔偿精神损害赔偿金的诉讼请求法院不予支持。

说法

肖像权侵权适用过错归责原则。肖像权侵权行为的一般构成要件一般包括四项。

第一，肖像权侵权人实施了侵犯肖像权的行为。具体在本案中，受害人需证明被侵权肖像系其本人的肖像，孙某是知名演员，法院认定涉案图片系孙某的

肖像照片。

第二，肖像权侵权人在主观上具有侵权的过错，过错的形式分为故意或过失。本案中，整形外科门诊无授权而擅自使用他人肖像，即属于故意侵权。

第三，存在客观的损害后果。肖像权侵权行为造成的损害事实主要体现在物质利益损害和精神利益损害。

第四，损害后果与肖像权侵权行为之间存在因果关系。起诉他人侵犯肖像权的，要提供证据对上述要件事实加以证明。