

通过微信、QQ群吐槽公司软件源代码写得烂

# 员工因违反保密义务被判支付违约金

□本报记者 赵新政

对于汽车智能系统软件的设计开发，南一贤（化名）一直有自己的见解及成功的作品。在工作中，他作为一名软件工程师非常喜欢与同事进行业务探讨和交流。然而，去年发生的一件事，让他与公司闹得十分不快。

原来，南一贤领受一项软件设计任务后，经过反复研究、修改，最终将自己满意的作品提交给了公司。可是，公司没有采用他的设计方案。对比一下被公司选中的其他方案，他认为相关方案存在许多不尽如人意的地方。在公司拒绝对相关方案进行修正的情况下，他将相关方案中的部分源代码发送到微信群中，并指出其中的不足。

令南一贤没想到的是，公司不仅不从自身查找问题、完善软件设计方案，相反，还以其泄露公司技术秘密为由要求承担违约责任。本案历经仲裁、法院一审之后，二审法院于3月2日作出终审判决以违反保密义务为由，判令南一贤向公司支付违约金5738.94元。

## 微信群中吐槽技术 公司认定员工违约

南一贤就职的公司是一家专注于汽车安全、智能和信息服务的高新技术企业。结合自己所学专业，他一直致力于汽车智能电子驾驶、汽车安全、智能等软件系统的研发工作。2019年3月25日入职当天，双方即签订书面劳动合同，合同期限至2022年3月25日。按照合同约定，其工作岗位为软件工程师。

考虑到南一贤的职位、工作特点，公司在劳动合同最后一页签名处，要求他签字确认保守公司秘密。同时，双方还专门签订一份《保密协议》。该协议约定的保密内容包括产品设计思路、软件和硬件设计、产品图纸、生产模具、工程设计图、生产工艺、制造技术、技术数据与诀窍、专利技术、科研成果（包括阶段性成果），以及客户提供的技术资料和产品等。

按照《保密协议》要求，南一贤未经公司同意，不得泄露公司技术秘密或其他商业秘密。否则，应当一次性向公司支付违约金，违约金总额为其违约前三个月的总工资。如其违约给公司造成损失，应当在依约支付违约金的同时，还应赔偿公司因此所遭受的损失。



邵怡明 插图

2020年2月，公司收到其他员工举报，称南一贤在其微信群中吐槽公司技术秘密，并将软件源代码向外泄露。随后，公司进行调查取证并认定其行为严重违反劳动合同及《保密协议》约定，要求其承担违约责任。

## 未能举证遭受损失 公司索赔未获支持

被公司调查后，南一贤于2020年6月4日离职。公司则向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求裁决其向公司支付保密协议违约金16614.39元、赔偿因违反保密协议给公司所造成的经济损失，包括项目重新开发所需开发费320万元。此外，还要求南一贤赔偿不履行工作交接程序给公司带来的损失，其中包括外包开发费15000元。仲裁机构受理后，驳回了公司的全部仲裁请求。

公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

公司诉称，南一贤通过微信交流群向外发送软件代码，泄露公司技术秘密，该事实有微信截图为证。南一贤认可该微信截图的真实性，并确认其通过微信向外发送了微信截图，该截图中含有少量代码，但是，其否认自己泄露公司技术秘密。其之所以在微信群中发送该截图，只是为了吐槽该代码写得烂，而且这个微信群只是一个考研交流群。

对于这一争议，一审法院认为，南一贤未经公司同意通过微信向外发送含有部分代码截图的行为确实不当，公司主张南一

贤的行为泄露了公司的技术秘密，且该技术秘密涉及4项专利，但是并未提交有效证据证明该截图的内容与泄露公司技术秘密及相应专利之间的关联性，公司应对此承担举证不能的不利法律后果。因公司该项主张依据不足，一审法院认为，其要求南一贤支付保密协议违约金的诉求，缺乏事实和法律依据，不予支持。

公司诉称南一贤泄露公司技术秘密，且给公司造成损失3.5万元，但其并未对相应损失提交充分证据予以证明。因公司要求南一贤赔偿因其泄密而造成的损失依据不足，一审法院不予支持。

此外，公司主张因南一贤拒不交接工作造成其损失1.5万元，并提交《6月4日、6月5日的微信聊天记录》《6月11日公司发布的公告》《软件设计服务外包合同》等作为证据。但是，一审法院认为，相关证据无法直接证明南一贤拒绝办理工作交接的事实。公司公告系其自行自作，因南一贤对其真实性不予认可，法院亦无法采信。公司虽称《软件设计服务外包合同》系因南一贤拒不交接而造成的损失，但该证据的内容无法直接证明其是否因此存在损失以及该损失与南一贤拒不交接工作之间存在关联。

综上，一审法院判决驳回公司全部诉讼请求。

## 员工违反保密义务 应当承担违约责任

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉，其事实和理

由原审判决对泄密事实认定错误，认定理由相互矛盾。公司与南一贤签订有《保密协议》，一审法院一方面认定南一贤通过微信群向外发送含有部分代码截图的行为不当，同时又认为公司要求其支付违约金的诉求缺乏事实和法律依据，二者自相矛盾，也不公正。

事实上，南一贤已多次、多渠道泄密软件源代码，一审法院对严重泄密证据与事实视而不见。经核实，南一贤除通过QQ、微信途径泄密软件源代码外，还通过网页外发并已被广为传播。其将公司不是按常规编程方法而编辑的核心技术发布到网络上，实质是让外部人员来破解公司的软件核心技术，性质十分恶劣。

此外，一审法院对南一贤拒不交接工作认定事实不清，对公司的经济损失不予认定，适用法律不当。

二审法院认为，公司与南一贤签订了含有保密条款的劳动合同和保密协议，南一贤应当保守公司技术秘密、不得泄密。但其在工作期间，向QQ、微信群发送了含有公司软件部分代码的截图，披露了公司的技术秘密。无论其真实动机如何或上述行为是否对公司造成了实际损害，违反保密义务的行为人应当为此承担责任并付出代价。但由于保密协议关于违约条款的约定，客观上用人单位处于优势地位，劳动者较难存在协商空间。若依该条款确定违约金数额，则与其泄密行为性质的严重程度不相适应，故二审法院对违约金的数额酌情予以判定。

关于公司主张因南一贤泄露技术秘密造成损失3.5万元、拒不交接工作造成损失1.5万元的赔偿问题。依据民事诉讼法律规定，当事人对自己主张的事实，应承担举证责任，且提供的证据需能证明待证事实具有高度可能性，否则将承担不利的法律后果。

公司就上述主张向一审法院提交了委托案外人开发软件的开发合同、微信聊天记录等，但前述两项实际损失是否真实存在以及损失系因南一贤泄露技术秘密、未正常交接而造成，证据不充分，没有达到高度可能性标准。一审法院对该公司上述两项请求不予支持，符合证据规则。

鉴于一审判决认定事实和适用法律存在部分瑕疵，二审法院判决撤销原判、南一贤向公司给付违约金5738.94元。

## 计件工资让多劳者多得 如有加班仍应付加班费

编辑同志：

我们所在公司实行计件工资制。由于生产任务紧张，公司经常要求我们加班。可是，即使在周六周日，甚至是法定节假日加班，公司亦从未向我们发放过加班工资。公司的理由是：我们加班后，产品数量增加了，而其已按增加后的产品数量支付了劳动报酬。这意味着我们已经获取比平时更多的收入，我们所付出的劳动已经获得了足够的补偿。

请问：公司的理由成立吗？ 读者：邱丽丽等9人

邱丽丽等读者：

公司的理由不能成立。一方面，实行计件工资制同样存在加班工资。

《劳动法》第三十七条规定：“对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。”而第三十六条指出：“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。”即除经批准执行综合工时制和不定工时制外，计件工作制也应当遵守标准工时制，平均工作日超过八小时，宜认定为加班。

再一方面，计件工资与加班费是不同的范畴。

计件工资是指对已做工作按计件单价支付的劳动报酬。加班费是指在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，用人单位根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应该按照高于正常工资的标准支付的工资。

《关于工资总额组成的规定》第四条规定：“工资总额由下列六个部分组成：（一）计时工资；（二）计件工资；（三）奖金；（四）津贴和补贴；（五）加班加点工资；（六）特殊情况下支付的工资。”即其中已经将“计件工资”和“加班加点工资”进行了明确的区分。

与之对应，公司虽已按照你们的工作量支付了报酬，但这只是你们根据计件工资制应得的劳动报酬，并不等于已对你们加班期间的付出作出了补偿。

另一方面，公司必须向你们发放加班费。

《工资支付暂行规定》第十三条第二款规定：“实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。”即公司安排每日加班部分，应当按不低于本人平常依小时折计计件工资的150%支付工资；在周日、周六工作部分，应当按照不低于本人平常日计件工资的200%支付工资；公司安排你们在法定休假日工作部分，应当按照不低于本人平常日计件工资的300%支付工资。

廖春梅 法官

## 员工按要求周六加班，下班途中死亡属工伤吗？

读者刘先生向本报反映说，上周六，公司领导通知他和同事加班，他们都按照要求进行了加班。可在当天下午4点，他的同事刘某经批准提前下班后，刚走出单位大门不久即因突发心脏病死亡。两个月前，刘某已查出患有心脏病，

单位仍然准许他继续上班。加班那天，刘某身体不舒服，领导说身体不舒服就回家。没料到，出了这样的事。

请问，刘某能认定工伤吗？

### 法律分析

结合刘某的情况，其在下

班途中死亡依法应当视同工伤。

《工伤保险条例》第十五条规定，职工在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的，视同工伤，并按照国家有关规定享受工伤保险待遇。根据相应情况，还可按照本条例

的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

本案中，刘某是在工作时间突发心脏病的，其在48小时之内经抢救无效死亡，根据上述规定应当视同工伤，可以享受工伤保险待遇。

王同翠 律师