

# 一男子入职新公司后违反保密协议挖原公司“墙脚”被起诉，法官—— 客户交易习惯属于商业秘密

■本报记者 陈敏 通讯员 周玲

跳槽，是职场中常见的现象，但在挥手告别原雇主的同时，该遵守的约定还得遵守，否则，可能会摊上官司。男子王成先(化名)跳槽后违反与原公司签订的保密协议，在入职有竞争关系的其它公司后，利用原工作岗位掌握的客户名单“挖墙脚”，致使原公司的经营利益受损，最终被判决侵犯了原公司的商业秘密，为此付出了代价。

## 一男子入职新公司后挖原公司“墙脚”被起诉

甲公司的经营范围为自营和代理进出口业务、化学药品原料、制剂、兽用化学药品等。2017年10月，王成先入职甲公司，入职当天签订《保密协议》，约定保密内容包括但不限于客户名单、买卖意向、成交或商谈的价格、公司详细客户资料等。保密期限为劳动合同期内以及解除劳动合同后3年内，若违反保密协议，视情节轻重，应赔偿甲公司1万至20万元。王成先与甲公司签订的《劳动合同》约定双方同意遵守《保密协议》。

2019年，甲公司启用电脑系统对客户信息进行管理，相关工作人员需要使用账号及密码才能登录该系统，且业务员仅能接触自己负责地区的客户及客户信息，而无法接触到其他地区的客户及客户信息。

王成先在甲公司任职期间，以业务员的身份与A公司、B公司、C公司、D公司开展业务接洽，负责与上述客户沟通产品规格、报价、包装、样品等问题，其间，甲公司与该4家公司累计成交金额400多万美元。

2020年6月，王成先与甲公司解除劳动合同。2022年5月，王成先入职乙公司。乙公司经营范围为药品批发、药品进出口、兽药经营等。入职后不久，王成先即以乙公司工作人员的身份陆续主动联系A公司、B公司、C公司、D公司的

业务人员，告知该4家公司工作人员，其原来在甲公司工作，知晓该4家公司的业务需求，并告知其可以提供的产品、价格以及放账服务等内容。2022年6月后，上述4家公司陆续与乙公司进行交易，交易金额70余万美元。甲公司遂诉至法院，请求法院判决王成先、乙公司停止侵害其商业秘密(上述4家客户信息)、销毁商业秘密载体、赔礼道歉、赔偿损失70万元及维权合理开支5.6万元。

一审法院经审理认为，客户的名称、地址、联系方式、客户的采购品种、成交价格等基本信息，可以通过公开渠道获得，不具有秘密性。但客户对产品的要求、客户的单证要求、操作指示要求、价格偏好、付款方式等信息，此类信息是甲公司与涉案客户经过多次往来邮件、多笔交易才掌握的信息，通过正常渠道一般无法获得，可以认定不为公众所知悉的信息。客户的名称、地址、成交价格等信息仅能提供一定的交易机会，对交易的促成作用较小，对此类信息的商业价值不予认可。单证要求、操作指示要求、价格偏好、付款方式等信息，也不具有现实、潜在的商业价值，故认为甲公司所主张的客户信息不具有秘密性，不构成商业秘密的构成要件，因此驳回甲公司的诉讼请求。

二审法院认为，甲公司与王成先签订

## 二审法院认定构成侵害原公司商业秘密

海南自贸港知识产权法院二审认为，商业秘密应具有秘密性、价值性、保密性。甲公司主张其所主张的商业秘密系其经营秘密，即客户信息，具体包括客户的名称、地址、联系方式以及采购品种、单证要求、操作指示要求、价格偏好、付款方式等信息。涉案客户的名称、地址、联系方式、购买产品的数量、单价等客户的一般信息可以在网络平台查询得到，但客户的交易习惯，包括客户对产品的验证要求、产品的参数要求、产品的品牌、发票要求、单证要求、操作指示要求、价格偏好(价格承受能力)、付款方式等特殊客户信息通过正常渠道一般无法获得，通过甲公司提交的邮件往来、销售合同、形式发票、出口货物报关单等证据，可以证明上述信息是在交易过程中通过不断地沟通、交流，并在达成交易过程中获悉的，未实际参与履行者在公开领域无法获悉上述信息，故认定涉案客户信息具有秘密性。甲公司通过其掌握的客户信息为其经营销售、决策管理提供依据及参考，为此也需付出人力、财力，其与涉案4家公司达成交易，金额达400余万美元，应认定上述信息具备商业价值。

## 法官说法：客户交易习惯属于客户的深度信息，应按商业秘密予以保护

二审法院经审理认为，鉴于该案判决时，王成先的保密期限已经届满，判决停止侵权、销毁载体已经失去必要性和时效性，故对于甲公司主张停止侵权、销毁载体的请求，不予支持。结合甲公司客户信息中构成商业秘密部分的商业价值，王成先、乙公司的主观过错程度、不正当竞争行为性质、情节、持续时间、造成后果的严重程度以及双方合同中约定的违约金等因素，判决王成先、乙公司连带赔偿甲公司经济损失及为制止侵权行为支付的合理开支共计16万元。

该案审理法官表示，商业秘密是企业宝贵的知识产权和无形的企业资产，直接影响到企业的经济效益甚至是生存发展。该案通过判决解析客户一般信息与深度信息不同，明确反映客户对产品品牌要求、参数要求、价格偏好等客户交易习惯的信息属于客户的深度信息，系企业付出大量人力、财力才获得的不为相关人员普遍知

悉和容易获得的信息，能为企业带来竞争优势和经济效益，且已采取合理保密措施，应按商业秘密予以保护。该案所确立的裁判规则对今后同类案件具有示范作用，同时有利于引导有竞争关系企业合法用工以及离职员工严格遵守保密协议。

法官提示，企业在经营中应当制定规范的保密制度，对关键的有价值的经营信息、技术信息采取必要的保密措施，并与员工签订保密协议，约定保密期限和保密责任。知晓企业经营信息、技术信息，掌握企业商业秘密的员工要严格遵守保密协议约定，诚实守信，离职后不得披露、使用原单位的商业秘密，否则将承担相应的法律责任。接收跳槽员工的用人单位，也应当诚信经营、公平竞争，不得侵犯他人商业秘密牟取不当利益，发现跳槽员工涉嫌侵犯原单位商业秘密的应及时制止，并在劳动合同中约定保守商业秘密的内容及相应违约责任条款。

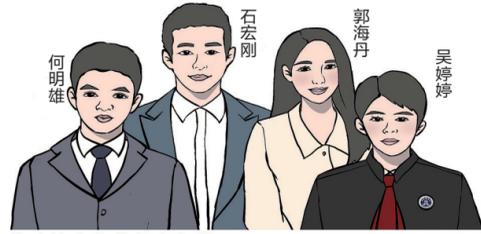


海小文普法

## 法律咨询

13379952004

邮箱:fzsb888@163.com



海南法立信律师事务所

## 随意变更上班时间公司违法吗?

三亚王先生咨询：最近公司变化很大，上班时间调整了好几次，经常上班时也超过8小时，但是员工的薪资却没有改变。请问公司这样随意变更上班时间违法吗?

解答：公司随意变更上班时间是否违法，取决于变更的具体内容和是否遵守了相关法律规定。

如果公司调整上班时间是基于生产特点的需要，并且得到了劳动行政部门的批准，那么这种调整是合法的。如果公司调整上班时间没有超过劳动法规定的工作时间(每日不超过8小时，每周不超过44小时)，并且遵守了加班费用的支付规定，那么这种调整也是合法的。

如果公司调整工作时间违反了劳动合同中的约定，或者未经员工同意擅自更改工作时间，那么这种调整可能是不合法的。

因此，公司变更上班时间是否违法取决于多种因素，包括变更的内容、是否遵守法律规定、是否得到劳动行政部门批准以及是否遵守劳动合同的约定。

## 上班打卡下班不用打卡公司以此规避支付加班费合法吗?

海口林先生咨询：我所在的公司最近严抓考勤，上班严抓打卡，下班就不用打卡，以此方法来规避支付加班费。请问这样合法吗?

解答：不合法。用人单位仅因员工上班打卡下班却不打卡而不支付加班费是违法的。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，用人单位应按照以下标准支付加班费：在标准工作日内安排加班的，支付不低于工资的150%的工资报酬；休息日安排加班又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；法定休假日安排加班的，支付不低于工资的300%的工资报酬。

如果劳动者能证明自己加班的事实，用人单位应当依法支付加班费。用人单位未依法支付加班费的，劳动行政部门可责令其限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿，并可要求其按应付金额的50%至100%的标准向劳动者加付赔偿金。

此外，用人单位因劳动者漏打卡而扣除工资，如果单位有相关规定且扣除数额合理，可能是合法的。但对于加班费的问题，不支付加班费无论何种原因都是违法的。

## 员工上下班骑车不慎摔伤可以提出工伤认定申请吗?

五指山潘先生咨询：我老婆骑车去公司上班途中不慎摔伤，可以向公司提出工伤认定申请吗?

解答：员工在上下班途中摔伤，不算工伤。员工在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的，才能算工伤。用人单位应当自事故伤害发生之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

## 在上班时被单位领导打伤算工伤吗?

海口李先生咨询：我朋友在上班时间和单位领导互殴，被打伤了，算工伤吗?

解答：在公司与领导打架是否算工伤，需根据具体情况判断。根据《工伤保险条例》，如果打架是因为个人原因而非工作原因，那么这种情况通常不会被认定为工伤。工伤认定通常要求受伤与履行工作有直接的因果关系。例如，如果员工因个人利益或私怨而打架受伤，这通常不符合工伤的条件。

如果打架是因为履行工作职责，例如为了保护公司财产或同事安全而受到的伤害，这可以被认定为工伤。总之，是否认定为工伤主要取决于打架行为是否与工作原因有直接关联。

## 买车险遇上大数据杀熟消费者应如何维权?

琼海刘先生咨询：我一直在某保险公司购买车险，今年我突然发现跟我条件一样的客户购买保险的价格比我要低很多，应该是遇上了大数据杀熟。请问我该怎么维权呢?

解答：遇到保险公司利用大数据进行杀熟，应该先保留如保单、理赔记录等相关证据，以备后续索赔之需。之后，可向当地消费者权益保护部门投诉，寻求协助和解决方案，也可以直接向保险公司提出投诉，要求他们按照合同约定进行赔付。

(李成沿整理)



潘德刚制

# 琼海一女子借用他人身份证生子并入户，通过起诉变更孩子抚养权， 出借和冒用身份证都属违法行为

■本报记者 杨晓晖

## 案情：女子违规借用他人身份证入院生产

张婕是一名离异的单亲妈妈。怀上小贤时，张婕正处于离婚状态。考虑到小贤出生以后的入户问题，张婕情急之下，就借了好友钟丽丽的身份证入院生产。

2009年8月17日，小贤出生。出生证上，小贤的父亲叫吴艺，母亲叫钟丽丽。

虽说小贤的户口是吴艺、钟丽丽

夫妇家，但小贤一直随生母张婕生活成长。目前，小贤也随着生母张婕就读于琼海市某中学。

为了兼顾孩子的学业和成长，张婕将吴艺、钟丽丽夫妇起诉至法院，请求法院变更小贤的抚养权到张婕的名下。

吴艺、钟丽丽夫妇表示，小贤确实是原告张婕所生的孩子，夫妻两人与小贤并没有关系，只是借用了身份。

为了证实自己与小贤的血缘关系，2021年8月23日，张婕委托海南医学院法医鉴定中心进行检验。2021年9月25日，海南医学院法医鉴定中心出具《司法鉴定意见书》，载明“依据现有资料和DNA分析结果，支持张婕是小贤的生物学母亲”。

为此，琼海法院依法作出判决，确认张婕与小贤之间存在亲子关系。

## 律师说法：冒用他人身份证和出借身份证均属违法行为

虽然张婕与小贤确认了法律意义上的母子关系，但借用他人身份证生子违法吗？是否需要承担法律后果？为此，记者咨询了海南昌宇律师事务所律师刘瑾。刘瑾表示，使用他人身份证的行为，涉嫌冒用他人身份证，属于违法行为，会受到行政处罚。

刘瑾介绍，根据《中华人民共和国居民身份证法》规定，冒用他人居民身份证或者使用骗领的居民身份证的，公安机关可对当事人处200元以上1000元以下罚款，或者处10日以下拘留。有违法所得的，没收违法所得。

那么，把身份证提供给他人入院生产的借证者钟丽丽，需要负法律责任吗？

“同样需要承担法律责任。”刘瑾表示，借证者要承担出借身份证的行政责任。如果给他人造成损失，也要承担赔偿责任。根据《中华人民共和国民法典》第一千一百

六十五条规定，行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的，应当承担侵权责任。

对于违规使用他人身份证入院生产的行为，医疗机构是否应承担相应的法律后果？刘瑾表示，医院并不具备专业的身份识别手段和措施，但患者就医时，医院应严格落实患者身份等注意义务。同时，医务人员应提高责任心，认真核实、反复确认患者身份信息，避免信息错误等情况发生。

刘瑾提醒，当前，住院患者个人信息错误是医疗质量管理中的难点。可能会产生侵害被冒用者的姓名权、患者本人医保费用不能报销、伤残鉴定、工伤认定不能正常进行等一系列问题，一旦处理不好，就会发生各类纠纷。医疗机构若处理不及时，应承担相应的损害赔偿赔偿责任。因此，患者身份信息核实的问题一定要引起医疗机构的重视。

(文中人物除律师名字，其他均为化名)



潘德刚制