

## 劳动与法

## 工伤索赔遭遇“阴阳”工资单 法援律师能否力挽狂澜?

本报记者 陈赛男  
通讯员 柴孟凯 陈丽

50多岁的老钟(化名)至今仍在后悔:如果当初自己没有“工资单”上随意签名,维权之路是不是不会走得如此艰辛?

### 两份工资单

2014年3月,来自江西的老钟与宁波市奉化区一家电镀厂签订劳动合同,约定工资形式为计件工资。2015年12月,老钟在一次体检中发现鼻中隔穿孔,重度糜烂,医生建议他不要再接触电镀硬铬工作。后来,经过详细检查,老钟的病情被诊断为职业性重度铬鼻病,当即住院治疗14天。

出院后,老钟的病情经当地人力资源和社会保障部门认定为工伤,并经宁波市劳动能力鉴定委员会鉴定为伤残十级。根据《工伤保险条例》,职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:十级伤残为7个月的本人工资。

于是,老钟找到公司申请工伤赔偿。在协商中,双方对工伤事实并无异议,但对赔偿金额却存在很大差异。

老钟说,自己2015年1月至12月实际拿到手的月平均工资为6400至6500元,并且提供了一份电镀厂班组长的每日手写工资单,但这份工资单上没有公司方的签字确认。公司方则认为,按照工资单记录,老钟的平均月工资为2920.1元,还提供了一份有着老钟亲笔签名的工资单。

老钟和公司方提供的工资单有很大出入,直接影响到工资标准的认定及工伤待遇的赔偿标准。

一时间,双方各不相让,协商陷入僵局。

### 签字莫盲目

眼看着工伤赔偿款一直没有着落,去年年底,老钟找到了奉化区法律援助中心,申请法律援助。当天,浙江嘉丰律师事务所律师葛斌杰接受指派,受理了此案。

为什么会有两份工资单?到底谁在说谎?

据老钟介绍,自己签名的工资单实际是公司用于申报用的,另外还有一份实际的工资单,要远远高于这个数目。但这一切都因为公司每个月通过现金形式支付工资,而缺乏充分的证据,反而是公司方提供的工资单上有老钟的确认签名,对老钟非常不利。

怎么办?葛斌杰对案件进行了梳理分析。“老钟的工资是计件制,这与公司提供的工资单不符。这是一个突破口。”葛斌杰说。随后,在仲裁审理过程中,公司方也承认有其他奖金、加班费、福利等发放。葛斌杰认为,公司方提供的工资单并不能作为认定老钟工资的依据。

最终,仲裁委考虑了代理律师的意见,认为双方均未能提供有效的工资证明,老钟的月工资参照2016年度宁波市企业人力资源市场工资指导价位中电镀工的工资中位数3371元来认定工资金额。目前,老钟已经顺利拿到了这笔来之不易的工伤赔偿款。

老钟的案子并不在少数。前几天,又有一名劳动者来到奉化区法律援助中心咨询类似的案情。

奉化区法律援助中心工作人员提醒:劳动者在劳动合同或者工资单等文件上面签字时,一定要认真看清楚上面的内容,如果上面的内容与实际情况不符合,应当立即提出。如果盲目签字,一旦发生劳动争议、工伤事故赔偿争议等,劳动者会处于被动。劳动者在这方面应当多留心眼,特殊情况下可以拍照留下证据以便日后维权。

## 律企联说法

## 人员流动频繁 如何保住商业机密? 律企联律师为企业支招

本报记者 张浩泉

### 企业提问:

您好!我们是一家经营互联网中介服务平台的公司,人员流动比较频繁。由于工作性质原因,公司的业务员都掌握有大量的客户机密信息。同时,因为目前市场上的中介平台服务内容很多都相互重合,为了提高竞争力,公司有着自己独到的运营方式来降低成本,这种运营方式也被视为商业机密。请问,能否限制员工在与公司解除劳动关系后的从业范围?有什么方法可以令员工离职后仍保守公司商业机密?

### 律企联律师周惠琴解答:

企业可以通过与员工签订竞业禁止协议来限制员工在与企业解除劳动关系后的从业范围。竞业禁止分为法定竞业禁止和约定竞业禁止。法定竞业禁止由法律明文规定;约定竞业禁止由当事人通过合同约定。竞业限制的对象仅为掌握用人单位重要商业秘密的员工。在企业中从事技术研究、企业管理、财务管理、销售管理等工作的人员都属于可适用同业竞业限制条款或合同的对象。

竞业禁止的义务主体有这些行为,比如利用自己掌握的企业技术秘密和经营秘密进行兼职、在一定期限内和他人经营与原企业业务相同的竞争企业、引诱掌握上述商业秘密的人员离职或将上述商业秘密提供给他人,均是违反竞业禁止的行为,应当承担相应的法律责任。

《劳动合同法》第24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。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后,前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位,或者自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限,不得超过2年。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。

员工在离职后,若擅自公开或使用企业的商业机密,则构成侵权。严重的构成侵犯商业秘密罪。而对一般的保密信息,离职之后,员工一般不负有保密义务。

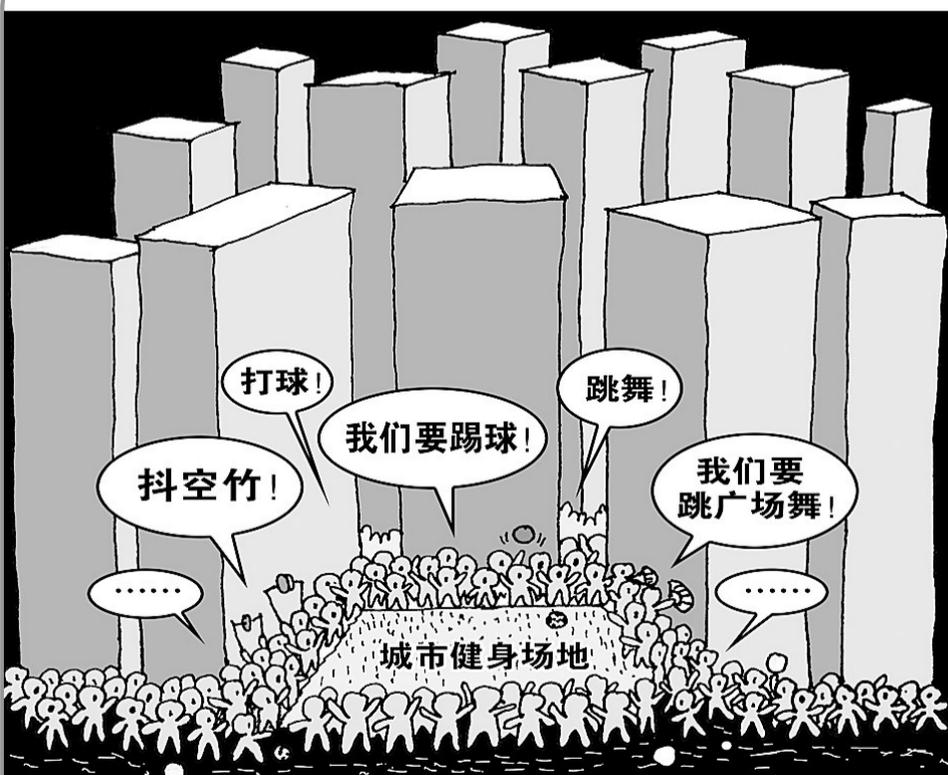
很多企业通常通过保密协议约定保密期限为任职期间及离职之后2至3年。这样的约定会给员工造成误解,即离职之后过了2至3年后即可公开或使用商业秘密了。对于商业秘密的保密期限应为任职期间及离职后的无期限期间,对于一般的保密信息约定2年或3年的保密期限。

法律对保密协议的保密期限没有规定,即保密的期限可以是长期的,直至其进入公知领域。因此,只要其不被公开,就可以永远保持其秘密性。因此,企业可以在保密协议中约定,不仅在劳动合同存续期间,而且在劳动合同变更、解除、终止后直至商业秘密公开为止,员工都不得披露使用或许可他人使用企业的商业秘密。

企业在法律方面遇到任何问题,可以直接登录律企联法律服务平台(www.lvqilian.com)进行免费咨询。平台将安排相关领域的专业律师在24小时内在线回复法律意见。



## 法治漫画



## 困局

新华社 朱慧卿 作

密密麻麻的高楼大厦,找不到一块合适的运动场所。健身场地设施不足是城市居民在日常健身活动中遇到的最大难题。

国家相关部委近年来发布了不少文件,对城市体育场地设施建设提出了明确要求。如《全民健身条例》规定:县级以上地方人民政府应当将全民健身事业纳入本级国民经济和社会发展规划,有计划地建设公共体育设施,加大对农村地区和城市社区等基层公共体育设施建设的投入,促进全民健身事业均衡发展。

## 消费与法

## 快递货物却粗心保价 有了损失怎么个赔法

高莹莹 杨茜

近日,因通过物流公司发送的货物被损坏,且误填“货物价值”没有得到合理赔偿,海宁的章先生与物流公司发生纠纷,继而投诉到了海宁当地消保委。

不久前,章先生通过某物流公司从海宁向南昌发送了一批货物,支付了保价费12元。可是货物到达后,却有几件损坏了,损失价值大约1700元。章先生随即找到物流公司要求赔偿。对此,物流公司只同意赔偿100元,理由是快递单的“货物价值”一栏里,章先生填的是“100元”。因此,物流公司便按照章先生事先申报的货物价值进行赔偿。

对此,章先生不同意,他提出,物流公司收取保价费,是按照公司规定的货物价值的6%来收取的,若按照100元的价值来算,保价费只用收取6毛钱就可以了,而不是12元。他说,那“100元”属于粗心误填。

由于争执不下,双方找到海宁市市场监管局长安分局消保委,要求调解。

根据《浙江省实施〈中华人民共和国消费者权益保护法〉办法》第二十二的规定:快递物品因经营者责任遗失或损毁的,事先申报价值的,经营者应当按照申报价值予以赔偿,未申报价值但事后能确定实际价值的,经营者应按实际价值予以赔偿。这起纠纷中,物流公司和章先生都明显是对快递货物价值有了评估后,才收取和交纳相应保价费用的,却又因疏忽大意,误填货物实际价值。本着公正合理的原则,消保委工作人员要求章先生提供这批货物的发票等材料,计算出损坏货物实际价值为1580元,随后组织双方进行调解。最终,物流公司同意赔偿章先生1500元。

在此,消保委也提醒广大消费者:日常使用快递服务时,填写快递单务必要全面清晰。如果快递的是贵重物品,一定要选择保价。如果未进行保价,那么就应当注意合同中物品价值的约定。值得关注的是,不同的物流公司对物品保价有不同的限定,在发送货物时,建议消费者最好跟快递员沟通清楚,并要保存好能证明货物实际价值的凭证。