

竞业限制争议渐多 如何完善规则成破题关键

专家建议,控制竞业限制适用范围从而平衡保护劳动关系双方权益,减少争议的发生

阅读提示

竞业限制制度本是用人单位商业秘密保护的预防性前置保护措施,但近年来,因竞业协议引发的争议越来越多。如何完善竞业限制的规则和适用条件,成为司法实践亟待解决的问题。

本报记者 柳姗姗 彭冰

自从被“老东家”以违反竞业协议诉至仲裁委索赔近152万余元后,母亲因心脏病入院治疗,妻子怕影响孩子闹着要离婚,李方吉的日子陷入了一团乱麻。

“签的是一年的竞业期限,只有前三个月给了竞业补偿,发了几次邮件询问未果,我还以为竞业协议自动作废,没想到却被告了。”李方吉沮丧地告诉《工人日报》记者,作为一名38岁的“高龄”程序员,一纸协议曾让他的求职路四处碰壁,如今还可能要付出天价赔偿。目前,他正准备一审事宜,但对能否胜诉毫无把握。

竞业限制制度本是用人单位商业秘密保护的预防性前置保护措施,但近年来,因竞业协议引发的争议越来越多。如何完善竞业限制的规则和适用条件,达到企业利益和劳动者权益保护的平衡,已成为劳动保障司法实践中迫切需要解决的难题。

“被竞业”程序员遭遇求职困境

2019年3月,家住上海的李方吉入职于浙江杭州的一家网络公司,因为在异地工

青海

为350家企业提供“法治体检”服务

本报讯(记者邢生祥)记者日前从青海省司法厅获悉,今年以来,青海各普法成员单位广泛开展民营企业“法治体检”等专项活动,大力宣传相关法律法规,搭建了一批涉企、涉商普法宣传新载体。为350家企业提供“法治体检”服务,以法治优化营商环境,全力护航经济高质量发展。

青海省司法厅将涉及中小民营企业及投资者权益保护等法律法规纳入年度普法责任清单,开展“诚信兴商”系列宣传等10项具体举措,深入推进政策解读、案例释法等普法活动,走进企业、进园区、进市场、进商圈。将《青海省优化营商环境条例》等法律法规纳入领导干部学法用法重点内容,遴选15家律师事务所组建民营企业法律家法律服务团,开展形式多样的服务活动,通过“问诊”了解法律服务需求,推动“送法进企业”更加精准、更有温度。

同时,青海各普法成员单位以重点时间和专项普法活动为载体,推动涉企法律法规宣传落实落地。依托门户网站和微信公众号等平台,发布优化营商环境、助企纾困类宣传信息、视频。同时,牵头主办“昆仑大律师”广播普法栏目,编印《法治护航·优化营商环境》宣传读本2000余册,并选取部分政策法规、典型案例定期发布。

此外,青海各普法成员单位开展促进法治化营商环境和民营经济发展的法律、政策、规章、行政规范性文件“立改废”,对36件行政法规规范性文件进行备案审查。全面推行“放管服”改革举措,有效实行“减证便民”等惠民便企举措,司法行政系统14项业务纳入“一网通办”,5项业务实现“跨省通办”,118项公证事项纳入“青松办”App。

说案

男员工骚扰女同事被开除 单位处罚决定获法院支持

本报记者 刘友婷

在职场中,不恰当的“玩笑”,可能对他人已形成骚扰行为。近日,记者从广东省珠海市香洲区人民法院获悉,该院审理这样一起案件,王先生被其所任职的珠海某电气公司以骚扰女同事为由开除后,向公司索赔2万元被拒,随后,他向法院提起了诉讼。

最终,法院判定,王先生的行为违反了公司规定,违背了公序良俗,违反了民法典中有关禁止对妇女实施性骚扰的规定,某电气公司据此解除双方劳动合同并无不当,对其诉请支付赔偿金不予支持。

案情回顾

“不就是同事间开个玩笑?公司竟以‘骚扰女同事’为由,不给赔偿金就把我辞退,这合法吗?”王先生是珠海某电气公司的员工,今年1月,收到一份《关于解除劳动合同的告知函》,被告知公司按照规定,与其解除劳动合同。

王先生不解,并对公司称其在工作中存在

“鲜少能照顾家庭。2023年5月,家中老人癌症恶化需要二次大手术,再加上小孩也需要照顾,他决定辞职回到上海工作。”

“当时就业市场还不错,我顺利面试了好几家行业内的大企业,但是没想到就在离职前一周,公司人事突然通知我需要签一份为期一年的竞业限制协议。”李方吉告诉记者,虽然他任职的岗位叫技术专家,但实际上就是一线程序员,而且负责的是企业内部员工办公软件的开发,不对外销售,也不涉及商业秘密。

尽管李方吉认为自己根本没必要被竞业,人事专员却告知他人入职时签过补充协议,竞业协议签不签都会生效。李方吉原来面试过的大企业都在竞业范围内,他不得不拒绝了心仪的新职位,在没有深入了解的情况下入职了上海的一家小型科技公司,做聊天软件开发工作。

入职新公司仅3个月,李方吉就因加班太多、身体吃不消而离职。因为还在竞业期限内,他没办法找太合适的工作,后受朋友邀约,便以相当于合伙人的身份加入了一家装饰公司,尝试做市场拓展业务。

“因为没人脉没资源,销售技巧也不行,跑了半年多的市场却收效甚微,打击挺大的。更糟糕的是,我在履行竞业协议向原单位汇报就业去向时,因为太跨界被怀疑造假,并因此停发竞业补偿金。”李方吉说。

竞业金停发3个月后,因为邮件沟通始终未果,李方吉便认为自己无须再履行竞业协议。从今年3月份起,他开始重新找工作,想要重回老本行,过程却并不顺利。

今年5月,他在朋友的推荐下到某电子商务公司面试,连续多日与该公司进行洽谈,最终勉强过关。但被跟踪拍摄的视频却成为

“老东家”认定其违反竞业协议的“铁证”。

警惕竞业限制被滥用

我国劳动合同法第二十三条、第二十四条规定,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。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。

“一些企业通过要求普通劳动者签订保密协议,将其变成负有保密义务的人员,进而签订竞业限制协议,让普通劳动者承担竞业限制义务,有的企业甚至实现了全员竞业限制。”中央财经大学法学院教授沈建峰告诉记者,当前,竞业限制制度呈现出被滥用趋势,除了适用人群不断扩大,还包括竞业限制对象不断扩张、限制年限不断延长、经济补偿不断降低、违约金额度不断提升等,妨碍了劳动力资源的合理流动和高效配置。

“以苏州中院2018~2023年的数据为例,竞业限制纠纷中劳动者为高级管理人员的仅为7件,高级技术人员仅为23件,其他负有保密义务的人员为178件。北京一中院2014~2019年间竞业限制案件中,只有约18.5%涉及高管和高级技术人员,其余80%的人员均为其他负有保密义务的人员。”沈建峰说。

“我们公司要求所有员工入职时都必须签订竞业限制协议,反正最终是否启动也由公司说了算,对公司肯定百利无一害。”一位在材料公司做一线化验员的职工告诉记者,未来如果升职能接触更重要的工作,想跳槽

就会面临竞业纠纷,但目前迫于就业压力根本没有选择,只能走一步看一步。

遏制竞业滥用任重道远

2022年12月,最高法发布了指导案例190号,该案系为数不多的在竞业限制纠纷案中劳动者胜诉的案例。记者采访过一位网络工程师,他在仲裁庭审时曾专门拿出该案例佐证其跳槽后的企业并非竞争对手关系,但未获采信,最终被裁决需赔偿200万元。

“由于竞业限制剥夺了劳动者择业的自由,导致其不能从事最擅长的的工作,严重影响劳动者择业,违反竞业限制则会承担巨额的赔偿责任,再加上用人单位在竞业限制问题上关注的其他利益,导致目前实践中因竞业限制引发的当事人之间的冲突不断。”沈建峰说,竞业限制滥用不仅会妨碍劳动力资源配置,浪费人才,影响市场竞争和产业发展,还会推高劳动争议案件量,激化社会矛盾,甚至引发社会冲突。

对此,沈建峰建议,应回归竞业限制制度目标,控制竞业限制适用范围,充分利用竞业限制违约金酌减规则,降低违约金额度,完善制度明确竞业限制经济补偿最低标准,加重竞业限制成本。

据了解,有关竞业限制协议的法律规范正在逐步被完善。去年12月,最高法发布的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)(征求意见稿)》中,强调竞业限制范围、地域、期限等内容应当与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项,具有的商业价值和形成的竞争优势相适应。目前该司法解释已完成面向社会公开征求意见阶段,具体施行日期待公布。(李方吉为化名)

法问

同事车间打架被立案 无过错方该被解雇吗

本期主持人 本报记者 刘旭

读者来信

编辑您好!

我和小张都是大连一家公司的员工。今年夏天,小张在车间内将正在工作的我碰倒,言语挑畔还动了手,我还去与他厮打起来。工友报警后,公安机关对我们进行了立案调查,结果是公安机关给予小张行政拘留并处以罚款,对我并没有作出行政处罚。这件事后,用人单位以我和小张严重违反单位的规章制度为由解除与我二人的劳动合同,并没有支付赔偿金。

我认为我是正当防卫,没有过错,用人单位以打架斗殴为由将我开除不合理。如果我从单位辞职,我可以要求违法解除劳动合同赔偿金吗? 大连 小王

为您释疑

小王您好!

公安机关对你们打架斗殴进行了立案调查,所作出的处理结论应作为公司认定你是否严重违反单位规章制度的依据。但是用人单位没有对你二人“打架斗殴”责任予以区分,劳动合同法第三十九条规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。即便是用人单位的规章制度中有打架斗殴属于严重违反规章制度的条款,简单以“劳动者严重违反用人单位规章制度”为由解除与你的劳动合同,与公安机关对此案件的调查事实和处理结论不相符,其解除行为也不具有合法性,应支付你违法解除劳动合同赔偿金。

用人单位应当按照经济补偿标准的二倍向你支付赔偿,具体计算方式为赔偿金额是经济补偿金的二倍。经济补偿金按你在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月内以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向你支付半个月工资的经济补偿。

需要提醒的是,用人单位的规章制度除了在内容和程序上具有合法性以及保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务之外,更要符合公平原则和普遍百姓朴素价值观,具备合理性并应符合社会综合治理的大要求。在对员工“打架斗殴”是否达到严重违反用人单位规章制度进行评判时,要依照主、客观相统一原则,具体对事件起因、情节、行为性质、过错、责任等全面审查,综合予以认定。

北京市盈科(大连)律师事务所律师 王金海

法院向子女发送《督促履行义务告知书》

赡养老人不应仅仅“给钱了事”

本报讯(记者周倩)九十岁老人起诉儿子要求赡养费,实际却是想让儿子回家看看。老年人的精神赡养权益如何保障?

近日,北京市第三中级人民法院召开“老有所养,安享晚年”涉赡养老人类民事案件审理情况及典型案例新闻发布会,记者从会上了解到这样一起新类型赡养老人案件。

郭某与刘某是夫妻关系,刘某于2022年去世。二人育有子女四人,现郭某年已九十,由小女儿照顾,郭某起诉要求另外三人支付赡养费,其中郭某每月有退休金5000余元,大儿子居住在外地,二儿子肢体残疾,三儿子表示郭某现有收入并不需要子女支付赡养费。一审法院认为郭某尚不存在生活困难的情形,故对于郭某的请求不予支持。二审审理中,三个儿子前往郭某住处探望老人,老人表达希望子女多来陪伴的想法,即老人虽起诉要求赡养费,但实际请求是精神赡养,因此基于老人渴望子女陪伴的意愿,二审法院向郭某的儿子发出了《督促履行义务告知书》,要求其常回家看看,多与老人沟通交流,让老人感受到家人的温暖,安享晚年。经与郭某的儿子沟通,其均表示会按照告知书的要求常探望老人。

我国老年人权益保障法第十八条规定,家庭成员应当关心老年人的精神需求,不得忽视、冷落老年人。与老年人分开居住的家庭成员,应当经常看望或者问候老年人。

北京三中院民二庭法官张清波表示,子女对于老人的赡养不应仅仅“给钱了事”,更多应关注老人的内心需求,对于仅涉及金钱债务的赡养费内容,在子女不自觉履行的情况下,法院可予以强制执行,保障老人的赡养费权益。但对于精神赡养内容,则难以强制执行,如子女仅草草探望老人,“敷衍了事”,不仅达不到关心慰问老人的效果,更易给老人带来困扰。通过向子女发送《督促履行义务告知书》并对子女做思想工作,有利于转变子女观念,让子女能够换位思考,理解老人的处境与难处,尽心关爱老人,让老人感受温暖与幸福。

将馆藏图书数字化复制后向读者提供在线阅读

一公共图书馆因不合理使用数字化服务被诉

本报讯 图书馆向读者提供数字化、在线阅读服务,是否侵犯著作权?10月15日,北京市海淀区人民法院公布一起涉及图书馆文献数字化过程中合理使用问题的典型案例。

北京某公司与作者签订协议,取得作品《让农民富起来》的著作权。某公共图书馆将其馆藏的涉案图书数字化复制后通过馆内局域网向到馆读者提供全文在线阅读,并通过互联网向网络用户提供涉案图书正文前24页在线阅读服务。该公司主张,上述行为侵犯了其对涉案图书依法享有的复制权、信息网络传播权,向法院提起诉讼。一审法院判决某公共图书馆赔偿北京某公司经济损失及合理开支3000元。一审判决作出后,某公共图书馆提起上诉,二审法院判决驳回上诉,维持原判。某公共图书馆向北京市高级人民法院申请再审,北京市高级人民法院驳回某公共图书馆的再审申请。

法院生效裁定认为,某公共图书馆通过数字化方式将馆藏图书复制后加以保存,系行使其文献保存职能的行为,属于著作权法规定的合理使用。但其通过馆内局域网向到馆读者提供涉案图书全文在线阅读的行为,未构成合理使用,侵犯了著作权人对涉案图书享有的信息网络传播权。

同时,针对某公共图书馆通过互联网向网络用户提供涉案图书正文前24页在线阅读的行为,超出了合理的限度,不当损害了著作权人的合法权益,侵犯了著作权人对涉案图书享有的信息网络传播权。(任青)



消防救援进校园 筑牢安全“防火墙”

近日,在江苏省兴化市陈堡中心小学,兴化市消防救援大队消防队员对学生们进行心肺复苏急救培训。

据了解,江苏省兴化市深入推进消防宣传进校园,联合专业消防队伍,通过开展一系列消防安全宣传教育活动,提高师生安全意识与自救自护能力,护航校园消防安全。

新华社发(周社报 摄)

以案说法

香洲区人民法院办案法官认为,同事交往,应当保持礼貌、恰当的距离,恪守道德底线。根据民法典第一千零一十条规定,行为人以言语、文字、图像、肢体行为等方式,违背他人意愿,实施以性为取向、有辱他人尊严的行为,受害人有权依法请求其承担民事责任。职场浮沉不容易,对于职场性骚扰行为,切忌默默忍受,为保护自身合法权益,要积极向有关组织、单

位寻求帮助,敢于有理有节地维护自己的合法权利。

办案法官表示,预防和制止职场性骚扰,也是用人单位的法定义务和责任。用人单位应积极完善“事前预防、事中制止、事后处置”的监督预防机制,制定完备的规章制度,在面对涉嫌构成性骚扰的行为时迅速反应、妥善处理,切实维护员工的合法权益。