

竞业限制滥用现象调查①

实习生、厨师也被竞业！离谱的“全员竞业”怎么破？

本报记者 陶穗

“在线求助,在一家跨境电商公司实习第一天就被要求签竞业协议,实习6天后,公司以能力不匹配为由辞退我,但是没明说是否解除竞业限制,该怎么办?”前不久,张冰在网上发帖,表达对竞业限制的困惑。

根据协议,未取得公司书面同意情况下,离职职工不得担任与公司及其关联方业务有竞争关系或同类型实体的雇员、顾问等。“这意味着被辞退后,我不去不了电商公司,连供应商公司也去不了。”张冰说道。

根据相关法律,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。刚入职的实习生也要签署竞业协议?记者了解到,不止实习生,试用期、劳务派遣、兼职、外包等业务有竞争关系或同类型实体的雇员、顾问等。这“意味着被辞退后,我不去不了电商公司,连供应商公司也去不了。”张冰说道。

有的用人单位要求“全员竞业”

张冰告诉记者,她所在公司总人数100多人,北京分部的20人~30人,不论实习生还是正式职工,都被要求签竞业协议。“像我们实习生,主要工作是记录发货情况,反馈给正式职工,重复性非常高,也接触到商业秘密,不明白为什么要签。”

有的试用期职工也会被要求签竞业协议。在深圳某技术研发公司从事测试工作的李明芳告诉记者,她入职时也与公司签了竞业协议,有效期为1年,要求是不得自营或为他人经营与公司同类或类似业务,不得受聘于与公司同类行业企业等。今年5月,李明芳即将试用期满时被公司辞退,公司要求她遵守竞业协议。

记者在中国裁判文书网上检索发现,劳务派遣人员、外包人员等与用人单位因竞业协议产生劳动纠纷的情况不在少数,“全员竞业”趋势明显。

为了保护商业机密和核心技术,一些用人单位与劳动者签订竞业协议,约定在解除或者终止劳动合同后,限制其从事与原单位业务有竞争关系的工作。根据相关法律,竞业限制的人员限于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。

然而,近年来,竞业限制被滥用的情况频出:一些用人单位要求全员签署竞业协议,任意扩大竞业限制的人员范围;一些单

位随意扩大竞业限制的用人单位范围,导致“竞业”变“禁业”;还有一些企业约定高违约金、低补偿金,或设置较长的竞业期限,侵犯劳动者的权益……针对这些问题,本版即日起推出《竞业限制滥用现象调查》系列报道,就一些用人单位滥用竞业限制的现象进行调查,寻求破解之道,以期更好地促进人才流动,建立公平有序的职场环境。敬请关注。

——编者

今年4月,最高人民法院发布的劳动争议典型案例中,一位推拿师从中药房离职,被“老东家”因违反竞业限制索赔5万元。今年6月,江苏省南京市江宁经济技术开发区人民法院披露一起案件,一名冷菜厨师因跳槽到另一家餐饮公司,被原单位起诉违反竞业协议,要求师傅支付1万元违约金,赔偿损失9万余元。

武汉大学法学院教授喻术红和硕士研究生贾唯宇曾通过梳理相关判决,发表研究文章指出,竞业限制义务主体中仅有13%为高级管理人员,8%为高级技术人员,70%为负有保密义务的其他人员。而这70%中又有77%是基层岗位职工,其中不乏前台、保安、保洁等人员。

北京市海淀区劳动争议仲裁院院长韩晋和庭长孙维一曾在《中国人力资源社会保障》杂志发表文章指出,竞业限制的劳动者范围严重扩张,一直是仲裁和司法实践中普遍面对的问题。近几年,大量用人单位列入竞业限制的范围,有的用人单位甚至“用人必签”,使得劳动者以自己并非属于竞业限制人员范围的抗辩越来越多。

竞业协议成了“拿捏”职工的手段

上海申浦律师事务所创始人吴士刚律师曾代理最高人民法院2022年12月发布的第190号指导案例,即王山诉万得信息技术股份有限公司竞业限制纠纷案,并帮助劳动者获得胜诉。近日,他在接受《工人日报》记者

采访时表示,“全员竞业”趋势出现的原因,首先是公司与职工之间的缔约地位不对等,公司要求签竞业协议,多数职工没有能力拒绝。“其次,一些职工不清楚签竞业协议后果,或看其他人都签了也跟着签。”吴士刚说,从公司角度看,竞业协议更有利于公司管理,高额违约金对大部分职工来说具有威慑作用。竞业协议甚至成了一些公司“拿捏”职工的手段。

在某公司工作一年半的小娜对此感触颇深。近期,她被公司要求签署竞业协议,但是协议中未明确竞业年限和范围,小娜咨询法律人士后拒绝签署。随后,公司便计划将其调到杂物岗,小娜愤而离职。

此外,企业是否启动竞业协议,会对职工职业发展产生较大影响。被公司告知会启动竞业限制后,李明芳在被辞退后的一段时间里,收到过两个录用通知,但由于担心属于竞业范围,未敢入职。直至近日,由于一直未收到竞业限制补偿金,李明芳再度询问前公司是否已启动竞业限制。公司人员却表示,没发补偿金就说明不启动。“白耽误了时间,也浪费了两个工作机会。”李明芳无奈地说。

首都经济贸易大学教授、人力资源开发与管理中心主任杨旭华表示,竞业限制的出发点是保护用人单位合法权益,防止商业秘密的泄露和不正当竞争,但在现实中一些公司随意扩大竞业限制的主体范围,无差别地与职工签订竞业限制协议,限制了职工的职业发展和劳动力市场的流动性。如果协议过于苛刻,还会侵犯职工的合法权益。

进一步明确其他负有保密人员的范围

吴士刚认为,滥用竞业协议的根本原因还是在于法律规则的不完善。“具体而言,在商业秘密侵权诉讼中,公司要对自身是否存在商业秘密承担举证责任,但在竞业限制的诉讼中,由于商业秘密本身难以判断,司法人员一般不会对公司是否有商业秘密做实质审查,这就导致竞业协议很容易被判为有效。”

对此,吴士刚建议,法庭审理案件时,如果难以判断职工是否接触商业秘密,可以让公司对因职工违约造成的损失承担举证责任,如果公司不能证明其存在损失,法庭不应支持公司的违约诉求。此外,要警惕将竞业限制主体扩大到全部劳动人群,在负有保密义务人员的认定上,建议通过立法进行清晰明确的界定。

韩晋和孙维一撰文建议,明确竞业限制规定中其他负有保密人员的范围,降低竞业限制人员扩大化的负面影响。如劳动者职务并不涉及技术研发、销售、财务等敏感岗位,则需用用人单位举证证明本单位具有特定技术或经营秘密,以及劳动者存在接触商业秘密的可能。

近两年,在竞业限制方面司法实践也有一些探索和创新。在上述冷菜厨师、推拿师案件中,法院均认为,他们不属于公司的高级管理人员及高级技术人员,以及其他负有保密义务的人员,认定竞业限制协议无效。这些判例为遏制竞业协议滥用具有一定指导意义。

“解决‘全员竞业’问题的步子应迈得更大些更快些,避免更多劳动者职业发展、人才流动受影响。”杨旭华建议,一方面,通过法律法规明确规定竞业限制的合理范围和条件,另一方面,劳动监察部门应加强对企业实施竞业限制的监管,确保其合法合规。劳动者也应增强法律意识,了解自身权益,提高对不合理竞业限制的识别和抵制能力。

(部分受访者为化名)

陕西十六条措施加强高技能领军人才培养

三年内新增领军人才三百人,带动新增高技能人才十五万人次

本报讯(记者祝盼 毛浓曦)近日,陕西省人社厅、省总工会等7部门联合印发《陕西省加强高技能领军人才培养16条措施》(以下简称《措施》),提出自2024年至2026年,新增领军人才300人左右,新增培育领军人才450人次以上,带动新增培育高技能人才15万人次左右。

其中,《措施》明确,本次选拔培育重点对象为各类职业技能竞赛成绩优异的选手、职业学校优秀教师、公共实训基地、技能大师工作室、劳模工匠创新工作室等平台,通过关键岗位锻炼、校企联合培养、重大项目参与、关键技术攻关等方式,培养适应产业发展的领军人才。

《措施》提出,发挥企业培育主体作用,支持企业依托培训中心、职业学校、高技能人才培训基地、公共实训基地、技能大师工作室、劳模工匠创新工作室等平台,通过关键岗位锻炼、校企联合培养、重大项目参与、关键技术攻关等方式,培养适应产业发展的领军人才。

发挥院校培育基础作用,鼓励职业学校和产业链龙头企业联合组建技工教育联盟、行业产教融合共同体、市域产教联合体,广泛开展订单式、定向式、冠名式和现场工匠培养。

发挥竞赛选拔带动作用,广泛开展职业技能竞赛,并落实获奖选手职业技能等级(资格)晋升和专业技术职称评审政策,对在职业技能竞赛中取得优异成绩的赛项加大补贴力度。

《措施》提出,陕西3年内建设60个左右省级高技能人才培训基地、60个左右省级技能大师工作室、60个省级劳模工匠创新工作室、10个省级劳模工匠创新工作室联盟、10个左右公共实训基地、100个左右职业技能竞赛省级训练基地。

同时,全面推进“新八级工”制度,对技艺高超、业绩突出的职工,打破学历、资历、年龄等限制,可直接认定高级工以上职业技能等级。加快贯通高技能人才与专业技术人员职业发展通道,支持高技能人才参加相应专业技术职称评审。

《措施》要求,完善稳才留才机制,提高待遇水平,将符合条件的优秀领军人才按照有关规定选拔推荐到工会等群团组织挂职或兼职,引导企业建立健全基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的技能人才薪酬分配制度,国有企业可在工资总额内对领军人才予以适当倾斜,高技能人才工资增幅应不低于本单位管理人员工资增幅。

铁路机车系统动车组职业技能竞赛举行

本报讯(记者李娜 通讯员李国建 刘阳)近日,2024年铁路机车系统动车组职业技能竞赛在成都动车段天府动车所成功举办。全国18个铁路局集团公司经过层层选拔,最终186名优秀选手在决赛场进行终极比拼。

本次大赛是由人社部与中国国家铁路集团有限公司共同举办,旨在检验铁路职业技能培训的丰硕成果,进一步打造一支规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的高素质职工队伍,培养出一大批技艺高超、技能精湛的高技能人才。

大赛紧贴高铁行业的发展现状和竞赛车型的作业实际,设置了实际操作竞赛和理论知识竞赛两大环节,为期4天。竞赛涵盖了动车组机械师、动车组维修师、动态检车员(TEDS)、无损检测员4个工种。实操操作竞赛项目包括单车检查、高压牵引制动故障排查、空心车轴轴工超声探伤等。

经过角逐,来自动车组机械师(地勤)、动车组机械师(随车)、动车组维修师、动态检车员(TEDS)、无损检测员5个岗位(工种)的前15名选手获得丰厚的奖金奖励,还将被授予“全国技术能手”等荣誉称号,并晋升相应职业技能等级。符合申报火车头奖章条件的选手,还将被授予火车头奖章。

海南出台农民工工资保证金担保实施办法

本报讯(记者赖书闻)近日,《海南省工程建设领域农民工工资保证金担保实施办法》出台实施,推行以银行保函、工程担保公司保函或工程保证保险替代工程担保金制度。

据了解,工资保证金保函是指银行保险机构、工程担保公司代施工总承包单位,向工程所在地人社部门开立的用于替代施工总承包单位以现金存储工资保证金的书面担保凭证。保函应以工程所在地人社部门为受益人,不得设置免赔额或免赔率,保函性质为不可撤销、见索即付。

施工总承包单位可任选银行、保险公司和工程担保公司开立保函。为加强监管,办法明确所有保证人在海南省开展工资保证金保函业务应当向省人社主管部门申请,省人社主管部门对担保人准入条件进行审核,并向社会公布。

此外,工程担保公司或其所属集团应具有与银行签订的农民工工资保证金担保额度授信协议,每月10号前要向省人社主管部门提供本公司在工程所在地所属省份的银行出具的上个月银行存款对账单、银行出具的资金管理协议证明。资金管理协议证明用途仅专项用于:在海南开展农民工工资保证金保函业务,且日均存款余额不得低于1600万元,在保总额和对比资金监管协议及存款余额任何时候不得超过其日均银行存款余额的30倍,准入阶段未能提供者不得开展业务。

深圳建成首个“施工安全+工伤预防小屋”

本报讯(记者刘友婷 通讯员蔡芬模)记者近日从深圳市举行的“建筑施工安全+工伤预防”宣教培训进工地活动启动仪式上获悉,全市首个“施工安全+工伤预防小屋”建成,这标志着该市建筑施工安全与工伤预防协同创新发展迈入新阶段。

据了解,“施工安全+工伤预防小屋”主要围绕建筑施工工地已有的场所和设备,免费配置工伤预防和安全生产音视频、宣传成品等宣教资料,配备自动体外除颤器。同时,还配备工伤预防、安全生产、“建工守护+工伤预防”等宣教服务,融入建筑项目参加工伤保险、工伤认定、劳动能力鉴定等人社服务,为施工单位和劳动者提供更加便捷、优质的服务。

深圳市人力资源和社会保障局相关负责人表示,建筑业属于工伤风险较高行业,也是务工人员较为集中的行业。近年来,人社、工会等多部门部署开展“建筑施工安全+工伤预防”宣教培训进工地活动,以“施工安全+工伤预防小屋”作为建筑工地上宣教培训阵地,将更好地保障建筑业劳动者的安全健康和合法权益。

天津运营示范性街道(乡镇)就业驿站

本报讯(记者张玺)日前,天津市河东区中山门街道就业驿站启动运营。该就业驿站是天津首家示范性街道(乡镇)就业驿站,由市、区两级人社部门统筹规划指导,依托基层党建服务中心建设,标志着天津市基层公共就业服务体系迈出了重要一步。

据介绍,中山门街道就业驿站选址在人口集中、交通便利的龙潭路党群服务中心,辐射街区内15个社区、8.5万名居民、1000余家企业商户。站内划设接待服务区、信息查询区、综合活动区等3个基本功能区,配备各类专业化、信息化、智能化服务设施设备。驿站汇集需求摸排、岗位筹集、经办服务、政策宣传、供需匹配、创业指导、就业援助等多种功能于一体,为辖区内用人单位和居民群众常态化免费提供家门口公共就业服务。

启动仪式现场组织开展了就业创业、社会保险、劳动维权等政策宣传和“失业人员就业服务攻坚行动”主题讲座。资深职业指导师为离校未就业高校毕业生讲解就业市场最新动态,分享求职技巧,帮助毕业生更好地规划职业生涯,提升求职竞争力。直播带岗专区同步为辖区内用人单位开展线上招聘服务。

天津市人社局有关负责人表示,将总结全市首家示范性街道(乡镇)就业驿站的模式经验,推动公共就业服务下沉基层,进一步加快就业驿站建设,持续打造“津彩·就业”基层公共就业服务品牌,形成上下贯通、业务联通、数据融通的基层公共就业服务新格局。



提升技能助增收

近日,位于广西壮族自治区玉林市容县的一处帮扶车间内,编织工正一起制作工艺品,这些产品将出口至海外。近年来,玉林市各级残联和相关企业打造手工帮扶车间,为残疾人、留守妇女等群体提供编织技能培训,让他们掌握增收技能。 本报记者 王伟伟 摄

培训贷、虚假招聘、就业歧视、非法劳务派遣……

侵害劳动者就业权益，曝光！

本报记者 李丹青

近期,人社部会同有关部门组织各地区对人力资源市场开展专项整治,集中查处了一批培训贷、虚假招聘、就业歧视等违法案件,并对其进行通报。高校毕业生求职时要防范警惕类似“陷阱”。如遇到侵害就业权益情况,人社部门提醒应及时投诉反映。

承诺高薪就业,诱骗高额培训借贷。经调查,北京捌五玖文化传媒有限公司、青岛莱牛教育有限公司、西安讯碟教育科技有限公司等3家公司通过虚假承诺介绍高薪工作,吸引高校毕业生应聘。随后,诱导求职者参加技能培训,收取上万元的培训费用。如求职者无力承担,则诱导其办理小额贷款。但完成培训后,这些公司均未兑现承诺。

上述公司擅自开展职业中介、职业技能培训业务,并牟取不正当利益,严重侵害求职者

就业权益。对此,人社部门依法责令退还所收费用,停止从事职业中介活动、停止办学,并对西安讯碟教育科技有限公司罚款76.7万元。

提示:求职者要看中介机构经营范围是否包含培训内容,慎重签署贷款协议。

虚假招聘,岗位、待遇与实际不符。经调查,江苏苏州兆正企业管理有限公司在未获昆山某科技公司委托的情况下,以其名义发布虚假招聘信息,意图增加社会关注度。甘肃红歌聚贤人力资源有限公司在某直播平台发布招工信息,声称“月薪7500元,安排4人间空调房”等。但劳动者入职后发现,该厂实际月薪和住宿条件等与招聘承诺明显不符。

针对这两家公司发布虚假招聘信息的违法行为,相关人社部门责令清除不实招聘信息,要求甘肃红歌聚贤公司赔偿求职者损失。**提示:**求职者可以多方途径了解公司背景,对长时间大量招聘、离职率高的要提高警惕。**未经许可,擅自经营劳务派遣业务。**经

调查,广东省清远市人才智力市场在未取得劳务派遣行政许可的情况下,与多家用人单位签订服务协议,将数百名劳动者派遣至相关单位。天门社区安博网络文化传播有限公司通过自运营的微信公众号“新天门”“天门社区网”发布招聘信息。

经营劳务派遣业务、从事网络招聘服务,应取得人力资源服务许可。对这两家公司的违法行为,相关人社部门责令停止经营劳务派遣业务、没收违法所得并处以罚款。对天门安博公司,当地人社部门责令清除已发布的网络招聘信息,停止从事职业中介活动。

提示:优先选择公共就业人才服务机构。签协议时,要看清签约内容,不盲目签字。

发布歧视性招聘信息,影响公平竞争。经调查,2023年底,上海银傲人力资源有限公司发布招聘信息,特别备注“XX地已满”“XX,XX地免”等字样,对特定户籍的劳动者就业进行限制,侵害劳动者平等就业权益。

职业中介机构发布的就业信息中不得包含就业歧视性内容。对这一公司发布歧视性招聘信息的违法行为,上海人社部门依法责令限期整改,清除相关招聘信息,并罚款5000元。

提示:遭遇就业歧视,可拨打12333电话或前往人社部门投诉举报。

黑中介以购买保险为由,克扣工资。贵州先锋人力资源有限公司在经营劳务派遣业务过程中,以购买商业意外保险为由,克扣1.4万余名劳务派遣员工工资共计165.89万元,但所扣资金被该公司截留挪作他用。

根据规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者,不得克扣或者无故拖欠工资。对该公司克扣工资报酬的违法行为,人社部门依法责令限期整改,清还被派遣员工相应工资。另对该公司拒不配合调查、不按要求报送书面材料的违法行为,处以1万元罚款。

提示:要谨记,应聘工作本身不需要费用。如遇收费,一定要出具发票并加盖公章。