

人才落户绑定“忠诚保证金”？违法！

G60科创走廊科创生态建设营造法治化营商环境

□ 记者 夏天

“公司可以为你办理上海户口，但你要向公司缴纳 5 万元服务期保证金。”几年前，留学归国人才沈先生在入职某医药科技公司时，曾与公司签订上述书面协议。那么沈先生在“服务期”内离职，这 5 万元还拿得回来吗？

长三角 G60 科创走廊正打造中国制造迈向中国创造的先进走廊、科技和制度创新双轮驱动的先试走廊、产城融合发展的先行走廊。在此过程中，为依法保护劳动者合法权益，促进企业健康有序发展，松江法院积极践行能动司法理念，于近日发布《上海市松江区人民法院涉 G60 科创走廊科创企业劳动争议案件审判白皮书》（以下简称白皮书）。本场发布会是上海法院“抓实公正与效率·深入推进法院工作现代化系列发布会”的第 2 场。



人才落户绑定“忠诚保证金”？ 提前离职公司扣留60%，违法！

沈先生与某公司签订的书面协议约定，由公司为沈先生办理户口，后者则需向公司缴纳一笔“服务期保证金”。这笔钱将在沈先生为公司服务期满后一年后退还 40%，剩余 60% 于服务期二年届满后退还。

随着沈先生成功落户并在公司工作满 1 年后，公司也如约向他退还 5 万元的 40% 即 2 万元。但 3 个月 after，沈先生因个人原因提出辞职，此时公司拒不退还剩余保证金 3 万元。沈先生申请仲裁，后涉诉。

松江法院审理本案后作出民事判决：医药科技公司于本判决生效之日起十日内退还沈某 3 万元。判决后，双方均未提

起上诉，判决已发生法律效力。

“公司这种做法违反了劳动法相关规定，用人单位应当将收取的财物予以返还。”松江法院泗泾法庭庭长张利指出，本案所涉科创企业，以为劳动者办理落户事宜作为优势吸引人才加入，同时为避免出现落户后人才流失，与员工约定服务期，并以服务期保证金的名目收取了沈某财物的行为违法。“本案的处理结果明确了用人单位不得以办理落户手续为由向劳动者收取保证金，警醒用人单位以及提醒劳动者该类行为的违法性，有利于减少用人单位因此类行为与劳动者之间发生纠纷的情形。”

公司连年巨亏，高管仍索要绩效工资 法院：不合理，不利于科创企业发展

某软件开发公司连续两年巨额亏损，高管张某被扣发了 1 年绩效工资。为此，他申请仲裁，后涉诉。

张某于 2016 年 11 月 1 日进入 Y 软件开发公司工作，岗位为总经理。其工资构成为固定工资（占比 50%）、月绩效（占比 10%）和年绩效（占比 40%）。双方劳动合同约定：“公司有权依据经营或市场需要调整薪资制度、薪资标准和员工工资的结构组成。”

2018 年、2019 年度 Y 软件开发公司经营出现巨额亏损。Y 软件开发公司认为，张某作为负责人，应负有一定的管理责任，在此种经营状况下，管理层并没有批示发放其奖金，故未向张某支付 2019 年 1 月至 12 月的月绩效工资。

松江法院于 2021 年 2 月作出民事判决：Y 软件开发公司不支付张某 2018 年 1 月 1

日至 2020 年 4 月 30 日的绩效工资差额 85 万元。判决后，双方均提起上诉。上海市第一中级人民法院驳回上诉，维持原判。

法院指出，松江区作为长三角 G60 科创走廊国家战略策源地，一流的营商环境和创新生态是科创企业成长的沃土。科创企业在成长、壮大过程中，应当形成规范的高管工资发放机制。对于基本工资只要劳动者如约付出劳动，用人单位就应当按照约定支付，对于绩效、奖金等是否发放应当根据绩效考核结果、公司效益而定。在软件开发公司效益连年亏损的情况下，负有直接管理职责的高级管理人员仍要求公司支付高额绩效、奖金等不具有合理性，也不利于科创企业的发展。本案裁判对于科创企业规范用工和高级管理人员尽职履责具有一定的示范效应。

亮相了展会、印制了名片，他却说无劳动关系？ 虚构劳动关系实则入职同业竞争企业，违反竞业协议

与原公司签署过竞业协议并离职后，宋某被发现代表一家与原公司存在同业竞争关系的公司参加展会，还印制了名片。但宋某却说，自己的劳动合同与社保关系在其他一家无关联的公司，此时原公司该如何是好？

2017 年 8 月 1 日，宋某与 C 公司签订了“保密、竞业限制及知识产权保护协议”，约定在任职期间及不论因何种原因离职之日起二年内承担竞业限制义务，如违反协议所约定的竞业限制条款，应当在收到公司通知后立即终止与有竞争性的单位的工作；公司有权要求其返还全部收取的竞业限制补偿金，并支付不低于离职前 12 个月的月平均工资 24 倍的

违约金。2018 年 7 月 26 日，宋某提出辞职。同日，C 公司同意其离职。C 公司按照每月 2 千余元的标准支付宋某竞业限制补偿金。

后 C 公司发现，宋某在 B 公司参加了一场博览会。展会视频显示，B 公司的展台上放置了宋某的名片。经查，B 公司与 C 公司存在同业竞争关系。

但是，宋某表示其与 A 公司签订了劳动合同，A 公司为其缴纳了社会保险费。只不过，除了劳动合同、社保缴纳情况，A 公司未能提供任何证据证实宋某为其提供劳动。

C 公司要求宋某继续履行竞业限制协议并支付竞业限制违约金并申请仲裁，后涉诉。

松江法院于 2020 年 6 月作出民事判决：一、宋某继续履行与 C 公司的竞业限制协议至 2020 年 7 月 26 日；二、宋某于本判决生效之日起十日内支付 C 公司竞业限制违约金 8 万余元。判决后，C 公司提起上诉，上海市第一中级人民法院驳回上诉，维持原判。判决已发生法律效力。

“员工与公司均应诚信履行竞业限制义务，而非试图通过种种规避手段予以逃避。”张利庭长指出，本案抽丝剥茧查明事实，认定员工与第三方公司虚构劳动关系实则入职同业竞争企业，应承担违反竞业限制违约金，C 公司对违约员工进行了惩戒，维护了企业的合法利益。

白皮书
松江法院向科创企业代表赠送
夏天摄



较难达成调解协议 不断探索“调裁审执一站式多元解纷机制”

此次发布的白皮书显示，2020 年 1 月至 2023 年 12 月，松江法院共受理劳动争议案件 3115 件。其中涉 G60 科创走廊科创企业劳动争议案件 548 件，呈现逐年上升趋势，主要类型为劳动报酬纠纷、违法解除劳动合同关系纠纷、竞业限制纠纷等三种，确认劳动关系纠纷、工伤赔偿纠纷相对较少，反映出科创企业招录员工、签订劳动合同较为规范。

涉案纠纷中的劳动者以 30-50 岁之间的青壮年技术人员为主，其中外来务工人员占 79.1%，凸显 G60 科创走廊对外来科技人才的吸引力。在审结的 529 件涉 G60 科创走廊科创企业劳动争议案件中，调解、撤诉 179 件，判决 350

件，判决率超过 66%，呈现涉科创企业劳动争议纠纷案件在诉讼中双方争议较大，较难达成调解协议的特点。

白皮书总结了 2020-2023 年涉 G60 科创走廊科创企业劳动争议案件特点，具有鲜明的科创企业烙印，分别是激励性劳动报酬争议较为集中、竞业限制纠纷占比相对较高、关联公司情况复杂用工主体认定困难等。

对此，松江法院组建专班，完善适法统一机制，确保审理质效。松江法院辖区内劳动争议纠纷由泗泾法庭集中审理。泗泾法庭在成立劳动争议专项合议庭的基础上，组成专班专门审理涉 G60 科创走廊科创企业劳动争议案件。

同时，松江法院坚持和发展新时代“枫桥经验”，不断探索“劳动争议调裁审执一站式多元解纷机制”建设，充分发挥联动工作机制作用，及时将矛盾纠纷调解在基层、化解在萌芽。

“人才扎根松江，与企业发展同向而行，是人们的强烈愿望，我们在第一线感受直观而强烈。”松江区人大代表、中山街道社区事务受理服务中心副主任张玉珍表示，本次松江法院发布的白皮书与科创企业发展与劳动者权益保护息息相关，具有较好的指导示范作用。希望松江法院继续发挥能动司法作用，进一步优化营商环境，做好 G60 科创企业健康发展的法治守护者。