

『竞业协议』限制劳动者跳槽

律师：劳动者是否接触商业秘密由单位举证

曝光台

据《经济日报》报道,近年来,竞业协议被滥用的情况屡见不鲜。一纸竞业协议,甚至变成限制劳动者跳槽的“软枷锁”。员工离职后,此前签订的竞业限制协议是否有效?面对竞业限制纠纷,又当如何维权?近期出台的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》对此予以了明确。

未接触商业秘密不受限制

“近年来竞业限制纠纷呈现主体范围扩大化的特点,实践中,有的保洁、保安、前台都要签竞业协议。”北京市炜衡律师事务所高级合伙人、炜衡劳动法专业委员会主任姚均昌注意到,有的竞业协议约定的违约金数额高,动辄是劳动者年收入的好几倍,甚至达到上千万元。

最高法新出台的司法解释规定:“劳动者未知悉、接触用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项,劳动者请求确认竞业限制条款不生效的,人民法院依法予以支持。”“竞业限制条款约定的竞业限制范围、地域、期限等内容与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项不相适应,劳动者请求确认竞业限制条款超过合理比例部分无效的,人民法院依法予以支持。”

这两种情形如何理解?最高人民法院民一庭庭长陈宜芳作了说明:一方面,在劳动者未知悉、接触用人单位商业秘密和与知识产权相关的保密事项的情况下,即使用人单位与劳动者约定了竞业限制条款,竞业限制条款也不生效,对劳动者没有拘束力;另一方面,在劳动者属于竞业限制人员范围的情况下,竞业限制条款约定的竞业限制范围、地域、期限等内容应与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项相适应,超过合理比例部分无效。

在职期间也有竞业限制义务

“经营主体的生存发展与劳动人才的竞争密切相关。设立竞业限制制度的目的是避免恶性竞争。”陈宜芳介绍,最高法在制定司法解释过程中,坚持既保护用人单位竞争优势,又畅通人才自由流动的理念。

最高法发布的一起典型案例明确,劳动者违反在职竞业限制义务约定,应依法承担违约责任。这一判决有利于引导劳动者自觉遵守法律法规、职业道德,不得为了个人利益而牺牲用人单位利益,对于促进用人单位经营发展具有积极作用。

陈宜芳表示,在职工作期间,用人单位通过支付劳动报酬保障劳动者的就业和生存权,竞业限制人员基于对用人单位的忠实义务应承担在职竞业限制义务。对此,司法解释规定,用人单位依法与竞业限制人员约定的在职竞业限制条款合法有效,用人单位无需为此支付经济补偿。

遇到竞业限制纠纷,本身并未接触商业秘密的劳动者不用担心。“对于劳动者是否接触商业秘密,这是需要用人单位来举证的。根据司法解释,公司要承担更多的举证责任。”姚均昌说,司法解释将进一步促进企业规范合法用工,更好保障劳动者权益,防止利用竞业限制侵害劳动者的就业权。(李万祥)

法律咨询

再婚组成家庭 咨询继承问题

我的朋友黄某再婚时,自己有一个 14 岁的女儿,再婚妻子有一个 8 岁的儿子。这个再婚妻子和前夫所生的儿子,对于黄某的遗产是否有继承权?

【解答】

《民法典》规定作为第一顺序继承人的“子女”包括“有抚养关系的继子女”。所谓有抚养关系的继子女,即在日常的共同生活中,继父母与继子女已形成了实际抚养关系,有照顾、帮助、依赖的客观事实,并相互视为家庭中不可缺少的一分子。

一般来说,再婚时一方子女尚未成年,再婚后由夫妻双方共同抚养至成年的,视为“有抚养关系的继子女”。

如果黄某和再婚妻子共同抚养这个继子至其成年,他就属于“有抚养关系的继子女”,依法对黄某的财产享有继承权。

遭到单位开除 竞业应否遵守

我在入职时与公司签订了劳动合同和竞业协议,最近公司以我严重违纪为由,单方解除了劳动合同,我还需要遵守竞业协议吗?

【解答】

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》规定:“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿,当事

人解除劳动合同时,除另有约定外,用人单位要求劳动者履行竞业限制义务,或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的,人民法院应予支持。”因此,除非另有约定,否则你仍需要遵守竞业限制协议。

变更工作岗位 是否能够反悔

我们公司的领导找我谈话,要把我从 A 部门调岗到 B 部门,当时我表示接受。但是工作两个多月后,我和 B 部门的负责人产生了矛盾,希望回到原来的部门工作,但公司不同意。我能否主张公司单方面调岗无效?

【解答】

《民法典》:行为人可以明示或者默示作出意思表示。沉默只有在有法律规定、当事人约定或者符合当事人之间的交易习惯时,才可以视为意思表示。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第四十三条进一步明确:用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同,虽未采用书面形式,但已经实际履行

了口头变更的劳动合同超过一个月,变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗,当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的,人民法院不予支持。

据此,公司通过谈话的方式通知你变更工作岗位,你表示接受并实际工作了两个多月,通常来说就不能反悔了。如果你希望回到原部门工作,还是需要和公司协商达成一致。

设立安全基金 能否克扣工资

我哥哥在一家公司工作多年,最近公司表示为了强化安全生产意识,将在公司内部设立“安全基金”,并在员工工资中每月扣除一部分作为安全基金,年终时统一核算,根据安全生产情况返还。请问公司这样做是否有法律依据?

【解答】

根据《劳动法》的规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。用人单位不得克扣或者无故拖欠劳动者工资。

《劳动合同法》也明确:用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

用人单位免除自己的法律责任、排除劳动者权利的劳动合同无效或者

部分无效。

因此,公司重视安全生产、设立“安全基金”本身并无不当,但安全基金应由公司出资,不能直接或者变相要求劳动者出资,否则就违反了上述法律规定。

依据《劳动合同法》,用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。