

企业和员工约定24个月竞业限制期,员工在职期间每月工资4.5万元,补偿金则按上海最低工资标准发放——

每月只补2500,违约要赔100万?

阅读提示

司法实践中,有企业以保护商业秘密为由对员工实施无差别的竞业限制,或者以高额违约金来限制员工离职。对此类滥用竞业限制的做法,司法审查将进一步严格。

本报记者 裴龙翔

双方约定了24个月竞业限制期,违约须赔偿100万元;员工在职期间工资每月4.5万元,补偿金却仅有上海最低工资标准每月2590元,约为离职前工资的5.8%……

这是上海市第二中级人民法院日前发布的一起涉竞业限制纠纷案件。法院认定,某科技公司按照员工苏某离职前正常工资标准的30%,即每月1.35万元的标准支付竞业限制补偿金。

苏某某的经历并非个案。有关竞业限制违约金和补偿金怎么计算才合理、竞业限制的范围在哪些问题上,依然是司法实践中此类案件的争议焦点。

有企业借保护商业秘密滥用竞业限制

有学者梳理了454份竞业限制纠纷案的判决书,得到的结果是:竞业限制义务主体有79%为“负有保密义务的其他人员”,其中,77%是基层岗位员工,诸如产品销售、一线工人、保安等;87%的裁判确认或默认竞业协议有效,多数劳动者每月拿着不到一半基础工资的竞业补偿金,却须承担高昂的违约金。

“根据法律条文,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。同时,认为有保密及竞业限制需要的用人单位,可以与劳动者签订竞业限制协议。”上海市第二中级人民法院庭审判团队协理陈樱解释,“法律明确规定其最长期限不超过两年。”

有了明确适用范围的竞业协议,为何在实践中被滥用?

上海市总工会法律顾问团成员李华平认为,主要原因还是一些企业对于自身商业秘密

的极端保护。“如果没有双方约定竞业限制义务,用人单位要证明劳动者侵犯商业秘密非常困难。”李华平说,“相比较而言,对于违反竞业限制的举证责任,对用人单位来说更为便捷。因此,部分用人单位不惜滥用竞业限制的手段来达到保护自身竞争优势的目的。”

技术竞争的过程中,部分企业维护自身领先优势的“焦虑”使得竞业限制扩大化,甚至以保护商业秘密为由对员工实施无差别的竞业限制。对此,陈樱分析说:“相关法律规定,竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,鉴于竞业限制的具体内容并非法定必须权利义务,故司法审查尊重当事人的意思自治,但竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。”

“对用人单位来说,不合理的竞业限制可能导致招聘困难、人才流失增加以及企业美誉度降低等影响,不利于企业长期稳定发展。”李华平说。

认定是否有竞争关系要实质性审查

接到仲裁委作出的裁决,不仅要继续履行竞业限制义务,还要返还部分竞业限制补偿金并赔偿200万元违约金,王山不服仲裁裁决,诉至法院。一审判决王山仍应支付前公司违约金24万元。上海市第一中级人民法院二审认为,在判断是否构成竞争关系时,应当结合公司实际经营内容及受众等因素加以综合评判,最后判决王山既无须返还补偿金也无须赔偿违约金。

上海市第一中级人民法院认为,同为互联网公司,在登记注册时经营范围往往会有重叠。若仅以此为依据,显然会对互联网就业人员尤其是软件工程师再就业造成极大障碍,对社会人力资源造成极大的浪费,也有悖于竞业限制制度的立法本意,故在判断是否构成竞争关系时,还应当结合公司实际经营内容及受众等因素加以综合评判。提供金融信息服务与提供网络空间供用户上传视频、进行交流并不重叠,王山因此免于赔偿。

“问题的关键在于对原用人单位与劳动者自营或者人职单位之间是否形成竞争关系的精准评判。”李华平表示,“裁审部门在认定时,会结合实际经营内容、服务对象或者产品受众、对应市场等方面是否重合进行综合判断,而不仅从依法登记的经营经营范围是否重合进行简单认定。”

“同样,裁审部门对劳动者的行为是否违反竞业限制采取实质性审查,审查劳动者是否以合法的形式掩盖实施竞业行为的非法目的,从而实现用人单位与劳动者的利益平衡。”李华平补充说。

补偿金和违约金怎么定才合理

司法实践中,许多用人单位以基本工资为基准计算补偿,竞业限制补偿金与违约金相比显著过低。尽管协议由双方协商达成,但劳动者在谈判中往往处于弱势地位。陈樱表示,实践中部分企业滥用竞业限制,目的在于限制员工劳动力的自由流动。



公安“蓝”守护幸福“红”

5月20日,安徽省舒城县“舒城红·情定万佛湖”集体婚礼仪式在国家5A级风景区万佛湖举行。舒城县公安局旅游警察大队积极做好交通疏导、治安保障、提供服务等工作,持续营造高质量平安旅游环境。图为执勤辅警向一对新人送祝福。

本报通讯员 王冀芳 摄

通过微信群报名求职,发生纠纷后则面临维权难题——

线上应聘如何认定劳动关系?

本报记者 卢越

线上招聘在当下并不鲜见,如用人单位和应聘人员通过微信群联系,很快就可完成报名与应聘流程,但劳动关系不稳定性是线上应聘成功后经常遇到的问题。如何判断与用人单位的劳动关系?如何签订劳动合同?如何主张加班费用?日前,北京市第一中级人民法院法官进行了以案释法。

案情显示,2022年11月11日,史某加入某安保工作群,群里某安保公司工作人员发布消息,“13日开始,12号晚上可以安排住,顶单位12小时,压一日结260元,早晚高峰站一小时其余坐岗,服装三黑一白(可提供服装),管吃管住……地址XX大厦”。

史某添加该工作人员微信报名应聘,并于2022年11月13日由该公司安排开始在某

大厦从事保安工作。

该公司以260元/日为标准,通过中间人和公司工作人员微信支付史某2022年11月13日至2023年2月1日期间费用。2月3日公司将史某辞退。

史某后向劳动仲裁委申请仲裁,请求支付2023年2月1日至2023年2月2日工资、未签订劳动合同双倍工资差额、加班费以及解除劳动关系经济补偿金等,并要求确认2022年11月13日至2023年2月2日之间的劳动关系。

劳动仲裁委支持了史某确认劳动关系,支付工资(含加班工资)差额及未签劳动合同双倍工资差额的请求。

公司不服,向法院提起诉讼。公司认为,其与史某是通过中介招聘,双方不构成劳动关系,无需支付相关费用。

微信记录能否认定双方签订劳动合同?

北京市第一中级人民法院法官纪艳琼介绍,《劳动合同法》第10条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。第17条对劳动合同应具备的条款内容进行了规定。再结合《民法典》第469条第三款的规定,如果微信聊天记录明确了劳动合同的基本必备条款,能够有形地表现所载内容,并可以随时调查取用,则应当视为双方以书面形式签订了劳动合同。

那么,双方是否存在事实上的劳动关系?若双方未签订书面劳动合同,一方面,法院可以结合在案证据审查劳资双方用工关系是否满足劳动关系三个特征;另一方面,根据《劳动合同法》第7条的规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”纪艳琼说。

纪艳琼介绍,本案中,史某提交了工资发放记录、考勤表、工作日志和工作记录表、排

班表等在案证据,完成了证明自2022年11月13日起,自身已从事工作、公司已用工的举证责任;公司虽然主张双方非劳动关系但并未提供劳动合同等证据支持自身主张,因此,法院结合在案证据,推定公司与史某双方建立的是劳动关系。根据《劳动合同法》第82条,用人单位应承担不订立书面劳动合同的法律责任,向史某支付2022年12月13日至2023年2月2日期间未签订劳动合同双倍工资差额。

对于公司是否应支付加班费用问题,本案中,双方对加班事实没有争议,但公司称双方约定的日工资已包含加班费,不应再支付史某加班费。法院认为,公司应当对劳动者工资构成情况承担举证责任,公司就日工资已包含加班费的主张并未提供充分证据予以证明,且双方微信中约定的日工作时间已超出了相关法律规定,公司应当支付加班费。

《法院信息化蓝皮书》显示诉讼服务信息化高效便民

打官司从“反复跑动”转变为“指尖诉讼”

本报讯 中国社会科学院法学研究所、社会科学文献出版社联合主办的“2024年《法治蓝皮书·中国法院信息化发展报告》成果发布会”日前在京召开。《法治蓝皮书·中国法院信息化发展报告 No.8(2024)》(以下简称《法院信息化蓝皮书》)总结了2023年中国法院诉讼服务信息化的成效和面临的问题,展望了2024年诉讼信息化的发展前景。

《法院信息化蓝皮书》指出,我国诉讼服务信息化以科技创新为抓手,诉讼服务信息化受到重视程度不断提升,核心应用迈向成熟高效,应用场景拓展更加丰富,受众广泛用户体验不断优化,在推动纠纷实质化解、服务社会治理、助力营商环境优化方面发挥着越来越重要的功能。

最高人民法院着力推进法治信息化工程建设和数字法院大脑建设,全国法院“一张网”体系全面铺开,建成由诉讼服务大厅、在线服务平台、“12368”诉讼服务热线等组成的诉讼服务信息化体系。各级法院推进现代技术与诉讼服务深度融合,“互联网+诉讼服务”全面展开,诉讼服务一网通办。最高人民法院以人民法院在线服务小程序为基础,升级建设人民法院在线服务网,构建以司法公开、诉讼服务、申诉信访三位一体的全国法院统一在线服务门户。各地法院积极探索,借力数字化改革提升诉讼服务水平。浙江省、江苏省、吉林省、辽宁省等地实施全域数字法院建设,推动司法服务模式提档升级。

《法院信息化蓝皮书》指出,经过信息化改造,各地法院诉讼服务中心普遍集成诉讼引导、立案登记、释法答疑、信访接待、司法救助、调解速裁等功能;线上的诉讼服务平台、人民法院在线服务小程序、人民法院律师服务平台、网上退费系统、人民法院调解平台日渐成熟,企业群众到法院从以往的“长途跋涉”和“反复跑动”转变为现在的“指尖诉讼”与“最多跑一次”。 (法文)

因未收回客户欠款,员工一直要不回工资

诉前调解化解员工烦“薪”事

本报讯(记者李国)“如果不是检察机关帮忙,被拖欠这么久的工资不知道什么时候才能要回来。”日前,重庆大渡口区检察院支持起诉的一起历时近两年的劳动合同纠纷,在距离起诉仅10小时前经调解成功化解,张某某在拿到工资时向检察官如是说。

据了解,2021年9月,张某某入职重庆某管理公司担任业务员,双方约定工资为每月4000元底薪加提成。2022年7月,张某某离职时,其发展的某机械制造厂客户尚欠公司15万余元合同款。公司向张某某出具了一张8342元工资的欠条,约定张某某追回该15万余元合同款后才支付所欠工资。之后,张某某多次向该机械制造厂催款,直至今年4月仍有6万余元合同款未收回。

“两年里,我向仲裁委申请过仲裁,但没有解决问题。”张某某说,她抱着试一试的心态,找了大渡口区检察院寻求帮助。

今年4月9日,大渡口区检察院受理了张某某与重庆某有限公司劳动合同纠纷申请支持起诉一案。办案检察官对公司法定代表人进行了耐心的释法说理工作,并提醒公司应从法律、事理、人情三个方面思考问题。从法律上讲,公司不能克扣张某某的应得工资。从事理上讲,公司无权要求张某某在离职后仍然继续为其追款。从人情上讲,因为客户没有完全回款,导致张某某长时间维权未果,双方产生了隔阂、矛盾,公司的行为显得不近人情。

通过办案检察官耐心的释法说理工作,公司法定代表人当场同意立即支付欠张某某的工资,双方当场达成和解。时隔近两年,张某某终于收到了被拖欠的8342元工资。张某某撤回起诉书。

“在较短的时间内使拖延近两年的案件得以了结,做到了法律效果、政治效果、社会效果的高度统一。”大渡口区检察院相关负责人说,该院将进一步深入开展“检护民生”专项活动,认真履行民事支持起诉职能,积极探索诉前调解机制,切实解决人民群众的急难愁盼。

官方售价200元的网络课程,30元转手卖出——

课件打包二手卖?小心侵权!

本报讯(记者刘友婷)官方售价200元的网络课程,在QQ群仅10元就能买入,转手在二手交易平台上30元卖出。近日,广东省珠海市中级人民法院审结一起著作权纠纷案件,认定擅自售卖网络课件的江某侵犯了某胜公司的著作权、信息网络传播权,应赔偿1.2万元。

2017年1月某胜公司在“我要自学网”网站上售卖两件课程课件,并均在广东省版权局办理了作品登记。2022年12月13日,江某以其注册使用的ID为“龙哥大魔王”的闲鱼账户,将案涉教学教程打包放在闲鱼上售卖。“两则教学教程都是在相关机械行业的QQ群购买的,价格均为10元。”江某称。

同年12月27日,某胜公司代理人以求购名义与闲鱼用户“龙哥大魔王”聊天,并以30元的价格购买了两个商品。该公司委托代理人对双方聊天过程,及购买被诉侵权产品的过程进行截屏取证。

据此,某胜公司主张,江某将案涉被控侵权教程复制到其个人的百度网盘上,并公开销售,侵害了某胜公司对作品享有的复制权、发行权和信息网络传播权,请求法院判令江某赔偿经济损失及合理维权费用共计2万元。

江某认为,其售卖的商品链接中并未直接指明是案涉教学教程,与某胜公司的正版视频只是大致相同,一共销售不足5件。法院认定,本案中江某未经某胜公司许可,擅自发布被控侵权教程的商品链接,并通过百度网盘共享文件的方式,将相关链接提供给购买方,使其能够在个人选定的时间和地点以下载、浏览等方式获得,侵害了某胜公司享有的信息网络传播权。最后法院酌情确定江某应赔偿某胜公司经济损失及合理维权费用共计1.2万元。

谈及该案的警示意义,承办法官陈莹表示,法律为了保护社会对知识和信息的需求,设置了合理使用制度。“合理使用和侵权使用只有一步之遥,像本案这种未经授权许可,以营利为目的,将与权利人享有著作权的作品内容基本一致的视频通过网络分享方式给他人的情况,已经突破合理使用的范围,侵害了权利人的著作权。”