

用人单位商业秘密保护与劳动者自由择业之间冲突不断——

“竞业”成“禁业” 谨防竞业限制的那些“花招”

■ 郑金悦 董怡

适用主体泛化，竞业限制成“标配”

小徐于2019年进入江苏南京A公司任辅导教师，为残疾儿童制订学习计划、提供心理咨询等服务，入职时与公司签订的劳动合同中有竞业限制条款，约定“竞业期限为2年，违约金为3万元”，但小徐并未注意到上述条款。后小徐因不满公司拖欠工资等行为了2022年辞职，并于同年入职B公司，从事特殊儿童训练康复志愿者工作。此时，却接到A公司关于违反竞业协议的索赔要求，双方协商未果，继而成讼。

经法院审理查明，A公司的行政管理、保洁员、保安等岗位签署的均是一份包含竞业限制条款在内的劳动合同，能够认定小徐与公司签订的劳动合同是格式合同，竞业限制条款的内容则为格式条款。此外，法院认为，小徐在A公司的工作内容不涉及商业秘密，A公司对其主张的商业秘密也没有采取保密措施。且A、B两家公司经营范围不同，小徐也未损害A公司合法权益。案涉条款任意扩大了竞业限制规则中的劳动者范围。最终，法院认定该条款无效，判决驳回A公司的诉请。

按照劳动合同法相关规定，竞业限制的人员仅限于用人单位的高级管理人员、高级管理人员和其他负有保密义务的人员。但当下，许多从事基础劳动的劳动者被要求签订竞业限制协议，用人单位随意扩大限制范围，无视

劳动者就业需求，有限制劳动力自由流动之嫌。

浙江台州某酒店从事前台工作的张女士2022年6月入职时也被要求签订竞业限制协议，约定离职一年内不得在该市任何酒店入职，否则将赔偿至少1万元。张女士觉得公司将再就业限制扩大到全市范围所有酒店，超出了前岗位保密制度的合理范围，但她面对公司“不签不能入职”的要求，却也不敢说“不”。2023年年初，张女士辞职，并自觉履行竞业限制协议，却迟迟未收到竞业限制补偿金，最后经劳动仲裁委仲裁、法院审理后，获得该笔补偿金。

法官提醒：近年来，竞业限制条款的适用主体出现泛化倾向，适用人群呈“下沉”趋势，有的公司甚至要求“全员签署”，变成一线员工入职“标配”，出现“无密可保也要签”的现象。法官提醒，劳动者签订劳动合同时，要认真查看合同内容，警惕“乱入”的竞业条款。用人单位应合法合理制定条款，不得随意扩大“商业秘密”的范围，同时更新管理理念，不可为减少人员流动而“一网打尽”，否则既容易引发纠纷，还浪费不必要的开支。

范围覆盖过宽，“封杀”式限制不可取

陈先生是浙江宁波一家新能源技术公司的安规工程师，负责太阳能发电设备及系统的研发、测试等，双方约定竞业限制期限为一年。后陈先生辞职，2021年11月，离职半年后的陈先生入职宁波某电力科技公司担任高级运维

工程师，负责清洁能源发电设备的维护。新能源公司发现电力公司与自己在经营范围上存在部分重合，认为两公司存在竞争关系，遂引发争议，要求陈先生退还已领取竞业补偿并支付违约金等共计30万元。

法院经审理认为，两家公司业务是否存在竞争，不能仅看营业执照登记的经营范围，还要对公司实际经营范围、对应市场、劳动者实际工作职责进行实质审查。经查明，两公司属于上、下游企业，实际经营内容并不相同，且安规和运维岗位的职责内容、技术要求都不相同。最终，法院认定陈先生未违反竞业限制义务，判决驳回新能源公司诉请。

在另一起案件中，小杨与浙江杭州某电子公司的竞业限制协议中约定，“‘职工’不得受聘于本公司关联企业，不得受聘于‘禁止区域’内与‘业务’相类似或者存在竞争关系的任何企业或业务”，并重点列举了34家竞业公司。小杨认为公司关联企业多，仅有投资关系的就达100余家，限制范围几乎扩张至全行业，远超公司经营范围，被列举的34家竞业公司也遍布全国，超出合理范围，故于2023年10月诉至法院，要求判决协议中关于限制范围的条款无效。法院审理后认为，协议中约定的竞业限制范围过于宽泛，过度剥夺了劳动者的择业机会，遂支持了小杨的诉请。

法官提醒：将竞业限制范围扩张至全行业、全地域和上下游，甚至竞争对手公司、关联公司等做法，不仅侵害劳动者合法权益，也不利于行业健康发展，全行业“封印”不可取。法官提醒，企业在确定竞业范围时，应当从行业发展、人员流动等现实特性出发，通过列举、概括兜底性条款，详略结合，与员工进行协商，不宜以模糊的方式将竞业限制的范围扩大至具有直接竞争关系之外的企业，否则扩大部分可能会被认定为无效。员工离职前，企业应根据其工作岗位、地区行业发展情况，以及该员工在职期间所掌握的“商业秘密”范围，综合评估风险，以确定是否签订或启用竞业限制协议，以有效发挥竞业限制制度的功能。

动权，有的企业甚至在员工离职后有意不执行，等收到法律文书或发现其入职竞争公司时突袭汇款，激活协议，甚至索取“天价”违约金。这种“退可守、进可攻，低成本、高回报”的“钓鱼式”操作让劳动者陷入困囿之境，更不利于人才流动。

2023年10月，浙江绍兴某新材料公司与小韩发生竞业限制纠纷，诉请要求小韩支付违约金10万元。但法院经审理发现，双方在协议中约定的竞业补偿金为每月5000元，竞业期限为半年，小韩离职后四个月内，公司仅向其打款三次，每次打款金额为500元。小韩认为协议失效，在离职后五个月入职新公司，新材料公司便分两次支付其剩余补偿金共计28500元，并备注用途为保密竞业费、补保密竞业费，后立即将韩某告上法庭。最终，法院结合行业特征、工作职责、补偿金数额、主观过错等因素，按公平原则判决小韩向公司支付违约金3万元。

法官提醒：为避免“最终解释权归用人单位所有”的霸王条款，法官提醒，劳动者要仔细与用人单位约定包括竞业限期、范围、违约金赔付、补偿金方案、支付方式等，综合评估、慎重考虑后，再与用人单位双向签署。离职后，如劳动者履行了相关义务，用人单位未及时支付经济补偿，为防止违约，劳动者可先和原单位进行沟通，询问原因。沟通未果，可申请劳动仲裁。如原单位超过三个月仍未支付竞业限制补偿金，劳动者可以请求解除竞业限制约定。

法官提醒：为避免“最终解释权归用人单位所有”的霸王条款，法官提醒，劳动者要仔细与用人单位约定包括竞业限期、范围、违约金赔付、补偿金方案、支付方式等，综合评估、慎重考虑后，再与用人单位双向签署。离职后，如劳动者履行了相关义务，用人单位未及时支付经济补偿，为防止违约，劳动者可先和原单位进行沟通，询问原因。沟通未果，可申请劳动仲裁。如原单位超过三个月仍未支付竞业限制补偿金，劳动者可以请求解除竞业限制约定。

当前，一些用人单位对劳动者入职时是否签署竞业限制协议，离职时是否解除，离职后是否触发等拥有主

辞职跳槽却被新公司拒绝录用 法院判决用人公司承担赔偿责任

■ 李卓谦 武义翔

优秀的打工人被猎头招聘，拿到聘用意向书后辞了原职，却在新公司入职当天被临时告知不予录用，新的劳动合同还没签，原单位也回不去了，“被失业”的劳动者该怎么办？

近日，北京市房山区人民法院审理了一起劳动者与用人单位之间的缔约过失责任纠纷案件，法院判决用人单位赔偿劳动者5万余元损失。

原本在浙江省杭州市工作的小张（化名）工作能力突出、业绩出色，被北京某科技公司看中。今年3月5日，某科技公司法定代表人主动联系小张，沟通招聘事宜。因给出的工作待遇优厚，小张决定“跳槽”，于是他来到北京参加面试。

3月10日，小张收到科技公司的聘用意向书。该意向书载明：恭喜您顺利通过我司面试，担任我司项目经理一职，请您确保与其他单位不存在尚未解除或终止的劳动合同关系，并于2024年3月15日前来我司办理入职，签订劳动合同。小张回复：同意入职。

3月14日，小张从原工作单位离职，前往北京，准备入职。当小张按时到达新公司准备办理入职手续时，却被当场告知公司不再需要项目经理岗位，让其另寻工作。

于是，小张将该科技公司诉至法院，称公司言而无信，自己辞去原工作，

还没办理入职就“被失业”了，要求科技公司赔偿1个半月工资损失5万元及因面试、入职而产生的交通费等共计1500元。科技公司则表示，不录用小张合情合理，小张应自担风险和损失，小张未办理入职，也未与公司签订劳动合同，不同意赔偿。

法院经审理认为，当事人在订立合同过程中要遵循诚信原则。当事人在缔约过程中有违背诚信原则的行为，给对方造成损失的，应当承担损害赔偿责任。

科技公司向小张发出聘用意向书，小张收到后回复同意。该意向书经科技公司发出要约及小张作出承诺而依法成立，双方均应遵循诚信原则，按约全面履行义务。小张按意向书要求携带相关资料到达指定地点，科技公司却未按意向书约定为小张办理入职并签订劳动合同。该公司所持意见不仅与意向书的内容相悖，也与诚信原则相违，双方没有建立劳动关系完全是科技公司的过错行为所致。科技公司应对小张的合理损失承担赔偿责任。

最终，法院综合考虑小张丧失其他工作机会的成本、科技公司拒绝录用小张的时间、意向书约定的月薪标准等因素，以及小张的交通费损失，依法判决科技公司赔偿小张5万余元。

科技公司不服一审判决提起上诉，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

（据《民主与法制时报》）

工作任务“包出去”，用工责任就能“甩出去”吗？

法官表示，双方行为符合劳动关系特征的，仍成立事实上的劳动关系

■ 吴锋思

“我们与其他公司签订了劳务分包合同，将施工工程机械的机械操作人员的工作承包出去，但最终法院还是认定机械手操作人员跟我们公司存在劳动关系。”新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市某建设有限公司负责人说。日前，乌鲁木齐市中级人民法院终审判决：该公司与梁某存在劳动关系，支付未签订书面劳动合同二倍工资差额65100元。

业务外包、层层转包、车间转包……部分企业通过这些方式，试图淡化、模糊劳动关系，达到“甩锅”目的。业内人士指出，这些“套路”实际是规避用工主体责任，玩这些障眼法，逾越了法律底线，侵犯了劳动者合法权益。

项目分包“分不走”劳动关系

2020年9月，乌鲁木齐市某建设公司与新疆某劳务有限公司签订《建设工程施工劳务分包合同》，将某工程项目现场管理人员、机械手操作人员劳务部分分包给该劳务公司。2021年3月15日，梁某到该建设公司从事驾驶员工作，双方约定工资每月7500元。从入职到2022年12月17日离开，梁某的工资均通过该建设公司发放，同时由第三方劳

务公司转账劳务费26046元。

该建设公司认为，公司与梁某不存在劳动关系。公司与新疆某劳务有限公司签订了分包合同，工作是“人随机走”，梁某是该劳务有限公司员工。公司只是依据与劳务公司签订的《代发农民工工资工资协议》约定，代为发放工资。

运输公司把车辆承包出去，“人随车走”，就能把劳动关系“撇”出去吗？

“人去世了，结果公司不承认存在劳动关系，好在通过两审讨回了合法权益。”拿到终审判决书后，索某感叹道。原来，索某的爱人马某于2023年7月4日到新疆某物流运输公司驾驶土方车，并由该运输公司经理将其拉入工作微信群，司机在该群中发送维修、加水信息进行报销。

2023年8月20日，马某在拉运土方车辆的卸料途中发生交通事故死亡。该运输公司认为，这是“一方出力、一方出钱的合伙合作关系”，马某不受公司规章制度的管理，公司也不给其发放工资，而是按照收益给他15%的分红，微信记录只是公司对所有合作方的监督执行，并非管理与被管理关系，不能因此认定双方存在劳动关系。

该公司的证人李某也说，驾驶该公司车辆从事土方拉运工作，公司提供车

辆，司机提供技术和人，承包公司车辆得到15%的提成，公司提供车辆及油。活儿有时自己找，有时公司给介绍，分配费用按土方量，收料的地方开单子后在料场按车计量，收货方开收据后拿收据去工地付款结账。

层层转包套路隐蔽

在马某的案件中，新疆某物流运输公司认为，一方出钱，一方出力的常见合作模式可以在司法实践中被认定为合伙合作关系。公司与马某虽未签订书面合伙协议，但已形成事实上的合伙关系，对投资分红比例作出了约定，虽未对合伙期限作出约定，但应视为不定期合伙。法院认为，马某驾驶的车辆系该运输公司名下车辆，其拉运土方工作也是公司的业务组成部分，公司对马某进行了日常用工管理并发放劳动报酬，双方之间形成了事实上的管理与被管理关系。公司与马某之间既未签订《合作经营书》，亦无有效在案证据证明双方之间约定的利润分配方式，在马某因交通事故死亡前双方更未进行过费用结算。最终，一案两审，确认双方存在事实劳动关系。

干着A公司的活儿，和B公司签协议，发工资的可能是C公司。相较于马某，梁某遇到的“套路”更显隐蔽，前几个

月与后几个月发放工资的主体还发生了变更。

所幸，梁某提交的银行流水、养老保险个人缴费单、微信聊天记录等证据能够证明其接受公司用工管理及公司发放劳动报酬等建立劳动关系的基本事实。

最终，法院认为，梁某所从事的系驾驶员岗位，其工作岗位和劳务分包合同中约定的内容并不相符，梁某在进入乌鲁木齐市某建设公司工作时，并没有与新疆某劳务有限公司建立劳动关系的合意。公司分包劳务系其与该劳务公司的内部行为，在案证据无法证明梁某作为普通劳动者已知晓公司与其他公司内部之间的分包行为。法院认定该建设公司与梁某2021年3月15日至2022年12月17日期间存在劳动关系。

“换马甲”躲不了法律责任

法官表示，用人单位虽未与劳动者订立书面劳动合同，但双方的行为符合劳动关系特征的情况下，仍能成立事实上的劳动关系。

业务外包、车辆承包、员工“单飞”变“老板”……福建金海湾律师事务所合伙人吴运福指出，有些用人单位与劳动者签订名为合伙协议、劳务协议等合同，以规避用工风险和劳动关系下应履行的法

律义务，这是不可取的。

吴运福表示，判断是否存在劳动关系、合伙关系、劳务关系，并不是简单地以签订合同的名称来确定，而应依据签订合同的目的、权利义务内容、取得收益的性质，以及实际履行情况等综合判断。劳动者与用人单位是否存在劳动关系，关键要看双方是否存在人身从属性、经济从属性、管理与被管理关系等。

“在合伙关系中，合伙人之间法律地位平等，合伙人共同出资、共同经营、共享收益，共担亏损。”吴运福律师表示，在马某的案例中，因为公司未能提供直接书面证据证明马某与公司具有合伙合意，无法证明马某与公司共享收益、共担风险，同时双方法律关系符合劳动关系法律特征，所以双方构成劳动关系而非合伙关系。梁某一案中，因其接受了建设公司的用工管理及该公司向梁某发放了劳动报酬，同时梁某也没有与劳务公司建立劳务关系的合意，法院认定梁某与建设公司存在劳动关系正确。

“当用人单位要求劳动者签订合伙协议、劳务协议等合同，以规避劳动用工主体责任时，劳动者可拒绝签订，并要求用人单位依法签订劳动合同，以维护自身合法权益。”吴运福建议道。

（据《工人日报》）

陕西法院 严厉打击整治非法集资犯罪

本报消息 陕西省高级人民法院近日召开全省法院打击整治非法集资犯罪工作新闻发布会，通报陕西法院审理非法集资犯罪案件基本情况、经验做法和工作成效，并向社会发布全省法院2019年至2023年非法集资犯罪审判白皮书及典型案例。

2019年至2023年，陕西全省各级法院一审审结非法集资刑事案件1202件，集资参与人累计76.36万人次，共对2442人判处刑罚，判处五年以上有期徒刑的刑刑重刑率达24%。

从案件类型看，主要集中于民间投融资中介、第三方财富管理、理财、股权众筹等投融资领域，养老、涉农等传统领域以及其他新兴领域。其中投融资领域占比67.3%，养老、涉农等传统领域占比18.13%，网络商城、虚拟货币、文化旅游等新兴领域占比2.16%。

下一步，陕西法院将突出打击重点，严格依法办案，全力追赃挽损，进一步依法严惩非法集资犯罪；提高审判质效，加大执行力度，强化风险防范；强化融防联合，抓实司法建议，加强普法教育，进一步服务保障好全省经济社会工作大局。

北京市昌平区法院 构建“双诉双融”共治机制

本报消息 近日，北京市昌平区人民法院通报，全区已有10个街镇建立“双诉双融”共治工作站，一年来，已累计调解纠纷773件，成功594件，成功率77%，靠前化解重难点工单1381件。

“双诉双融”共治机制即通过“诉”前调解与接“诉”即办工作精准对接、12368诉讼服务热线与12345市民服务热线“双向融合”，形成源头解纷合力。截至目前，12368热线对接“双诉双融”涉法涉诉类工单办理满意度100%。该机制入选2024年全国12345政务服务便民热线优秀案例典范，为北京市唯一入选案例。

同时，昌平区法院还为网格员、调解员等开展集中培训、示范调解，通过微信群推送法律专业知识、调解技巧和相关典型案例。截至目前，各工作站累计培训指导300余人次，有效提升了基层调解力量的解纷能力和水平。

一年来，昌平区受理12345市民诉求同比下降近10%，对于讨薪类、物业类问题接诉即办平均成绩，同比去年1-10月分别提高1.86分、1.18分，降量提率效果显著。

上海市徐汇区法院 启动社区巡回审判点

本报消息 近日，上海市徐汇区人民法院启动“徐家汇街道巡回审判点”，并开展巡回审判点的首次庭审。

作为徐汇区首个标准化建设的巡回审判点，“徐家汇街道巡回审判点”打造标准化法庭场所，结合徐汇区法院“甘棠树下”社区法官工作室，在每个“生活盒子”片区配备一支标准化对接队伍，通过数据碰撞及时发现苗头隐患，以数助治理提升基层治理效能。

在巡回审判布局上，徐汇区已实现全区13个街镇全覆盖和民商事案由全覆盖，审判点的建设采取标准化固定审判点和因地制宜机动开庭相结合。

下一步，徐汇区法院将以赋能基层社会治理为目标，以就地就近实质解纷为重点，用好司法大数据、城运大数据，发挥好“甘棠社工”前哨作用，预防化解社区多发性易发纠纷，服务对接新质生产力的法治需求，将法院“巡回审判点”与“三所联动”机制深度对接，推进“抓前端、治未病”，实现“审判一件、化解一批、教育一方、治理一城”。

四川两地法院 加强长江上游流域司法协作

本报消息 近日，四川省成都铁路运输中级法院（成都环境资源法庭）、四川省宜宾市中级人民法院签署《关于建立集中管辖环境资源案件审判协作事务集中管理工作机制的实施意见（试行）》（以下简称意见），并在宜宾市翠屏区人民法院揭牌成立成都环境资源法庭长江上游干流（宜宾）巡回审判点。

意见确定宜宾市翠屏区法院为环境资源审判协作事务集中管理法院，对成都环境资源法庭审理的涉及宜宾市翠屏区、宜宾市叙州区、宜宾市南溪区、江安县、屏山县的一审、二审集中管辖环境资源案件审判协作事务工作进行集中管理，包括承办会议活动、文书收转及送达、案件庭审保障、巡回审判点日常管理等。

随后，成都铁路运输中级法院（成都环境资源法庭）在宜宾市翠屏区人民法院公开开庭审理某危害国家重点保护植物罪上诉案，标志着“集中管辖环境资源案件审判协作事务集中管理工作机制”正式落地实施。