

不能任由“竞业协议”沦为“就业枷锁”



竞料图片

竞业限制协议不能被滥用

■ 欧阳晨雨

据报道,保安公司和李某签订过协议,里面也确有“职工与某保安公司解除或终止劳动合同后1年内不得到与该公司有竞争关系的单位就职”“职工若不履行上述义务,应当承担违约赔偿责任,违约金为20万元”等条款。有了白纸黑字的竞业限制条款,难怪该保安公司能堂而皇之地提出李某跳槽的行为构成了违约,须赔一笔巨款才能了事。

问题是,法律并不支持该项规定。根据劳动合同法,用人单位为了保密,可以与劳动者签订竞业限制协议,“劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金”“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”。一个在商业楼宇街区开展日常巡逻安保工作的普通保安,怎么也与“高级职务”挂不上钩,想获取公司机密,恐怕也很困难,也不需要负有什么保密义务,这个群体的确不该在竞业限制的范围之内。

从效力来说,竞业限制协议的内容,不能与现行法律、法规形成冲突。劳动合同法明确规定,“竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定”,违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同归入无效。也就是说,即便企业在制定合同时将保安列入竞业限制范围内,但如果不满足劳动合同法在认定这一行为的构成条件时,都应属于无效之列。

李某的遭遇,并非个案。在现实生活中,不乏这样“内有乾坤”的竞业限制协议。有的不适格主体被纳入其中,连试用期的职工也被要求签订竞业限制协议;有的无端扩大竞业限制范围,把被限制企业的供应商视为一体,动辄拿着大棒“讨伐”,员工叫苦不迭。从合理性看,员工离职后,用人单位仅按月支付当地最低工资标准的30%作为竞业限制经济补偿,也并不足以支撑日常开销。

对于竞业限制的法律规定,立法本意是为了保护商业秘密,推动良性竞争,但在一些用人单位的操作下,演变为“拿捏”员工的工具。在竞业限制协议的束缚下,员工选择职业的权利被挤压,企业的权利则被无限放大。与此同时,员工被剥夺了求职的自由,而所获得的补偿却微乎其微,一旦构成违约,则动辄数十万的经济赔偿,权利与义务相比,根本算不上匹配合理。

劳动者的权利,需要实打实的保护。固然,企业的利益和发展值得重视,商业机密也需要保护,但也不能打着法律的旗号,无理而蛮横地将员工逼入权利“荒漠”。月薪3500元的保安跳槽要赔20万元,着实有违人们的常识认知,也违背了保护劳动者的法律精神。职能部门须加大力度,从立法到司法、执法等各个方面,共同托举起劳动者的权利。人力资源社会保障部、最高人民法院联合发布典型案例,仲裁委员会依法主持公道,释放了积极而强烈的信号。

背景新闻:

4月16日,人力资源和社会保障部与最高人民法院联合发布第四批劳动人事争议典型案例,其中一起有关竞业限制的案例引发舆论关注。一名月薪3500元、主要工作为日常巡逻的保安李某,因签订的劳动合同内附竞业限制条款,离职后到另一家保安公司入职,结果被认定违反竞业协议,原保安公司要求其支付20万元违约金。

完善竞业限制保障劳动者合法权益

■ 朱昌俊

月薪3500元,劳动合同约定的主要职责为每日到商业楼宇街区开展日常巡逻,这样一份保安工作竟然也和竞业限制协议扯上了边,并被原保安公司据此索要20万元违约金,实在让人大跌眼镜。

仲裁委员会最终不予支持该保安公司要求李某支付竞业限制违约金的请求,此案被纳入劳动人事争议典型案例,也是向一些行业、企业敲响了警钟:滥用竞业协议的病,该好好治治了。

众所周知,竞业限制协议目的是让员工在离职后一段时间内,不得从事与原企业业务相竞争的工作或活动,以此来保护企业商业秘密。而月薪3500元的保安因为违反竞业限制协议而“摊上事”,显然是撕开了部分企业滥用这一劳动条款的遮羞布。

现实中,这样的奇葩案例并非孤例。据媒体报道,有论文曾对454份竞业限制纠纷案的判决书进行分析,发现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%均为“负有保密义务的其他人员”,而这70%中又有77%是操作工人、前台、保安、保洁等基层岗位员工,甚至有的单位要求“全员竞业”。这表明,本来是针对特定群体的竞业限制,在被不加区分地滥用,而这无疑会给劳动者造成负面影响,对此必须加以有效限制。

从出发点看,一些企业之所以把竞业限制协议纳入标准格式合同、扩大化施行,目的未必是真的要在员工身上赚取违约金,而主要是为震慑与防止在职员工跳槽。

但无论初衷如何,这种利用雇主优势对员工滥用竞业限制协议的做法,于理于法都说不过去,它使得员工的自主择业权无形中背负了一把“达摩克利斯之剑”。并且,如果企业把该条款轻易用到一些原本并不符合竞业限制的岗位上,这难免让相应从业者在不不知情的情况下掉入权益陷阱。

如果一些企业明知该做法不妥,还是放任其滥用,对应的是一种劳动者权益保障困境,即劳动者往往难以真正对企业的无理要求作出有效“拒绝”,甚至,明明遭遇不合理的竞业限制伤害,劳动者的维权过程也未必顺利。这样一种现实状况,会进一步放大企业的侥幸心理,因此,要彻底扭转这种不良风气,还应做得更多。

比如,在法律层面把好公平关口,让拿着不合理竞业限制协议来限制员工就业的做法无法得逞。同时,劳动监察部门也应主动巡查,将竞业协议滥用纳入日常的劳动监察执法范畴,有力敦促企业及时扫除这一“潜规则”。更进一步,企业滥用竞业限制到底该承担怎样的法律责任和后果也需要进一步明确,要让企业在重新审视自身利弊的基础上,真正减少滥用行为。

滥用竞业限制,侵害了劳动者合法权益,影响了人力资源合理流动,损害了正常的营商环境,对此就该“零容忍”。无论如何,竞业限制协议不能沦为部分企业以法为名行掠夺之实的不良手段,让其依法回归设立初衷,避免被滥用和污名化,值得各方共同重视。

让竞业限制回归制度设立“初心”

■ 王闲乐

这条看似双方约定、写进合同的条款内容,对劳动者显然有失公允。竞业限制协议的适格主体,会因为这项约定对自己未来职业生涯的限制而获得更高的报酬,这与其受竞业协议限制期间折损的收益相对等。但李某获取的不过是正常水平工资,却在跳槽后一年内不得从事原先的职业,只能获得原公司提供的当地最低月工资标准的30%作为补偿,一旦违反约定则面临年收入将近5倍的索赔,这显然违背合同所应有的公平原则。

保安也要签竞业限制协议,这事看起来已经非常离谱,更离谱的是,类似的事情发生次数还真不少。比如,上海有一位负责上门装宽带的“打工仔”何先生,跳槽后被前东家索赔15.5万元。闵行法院一审判决何先生需支付2万元违约金,上海一中院二审改判双方签订的竞业限制无效,何先生无需赔偿。

从立法本意来说,竞业限制是通过适度限制劳动者自由择业权以保护用人单位的商业秘密,进而维护市场主体的公平竞争环境,有其存在价值和积极意义。同时,因为竞业限制会影响到劳动者自主择业的权利,因此我国法律明确限制这一规定的适用范围: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。

近年来,这一协议却有明显被过度使用之势,一些用人单位甚至给所有人的劳动合同都加上了竞业限制条款,偏离了立法本意,演变成企业对劳动者的就业限制与威慑。苏州法院曾披露,在近6年的竞业限制案件中,超过85%的企业主张劳动者是“其他负有保密义务的人员”,还有一些企业在签竞业限制协议时,会约定一个数额极其夸张的违约金,与自身支付的补偿金极不对等。上海二中院就曾审理过一起竞业限制纠纷案,公司每月只补偿2590元,员工违约却要赔偿100万元。

在一些用人单位的合同中,竞业限制逐渐沦为霸王条款。当前,司法机关已经注意到竞业限制被滥用的问题,并在审理案件时加强了对竞业限制协议的实质性审查,对违约金数额也会酌情作出调整。

但是,通过司法手段维权,劳动者需要付出大量的时间和精力成本。相比之下,用人单位可谓是“一本万利”:签的协议有效,就可以限制劳动者跳槽;就算协议无效,也无需支付赔偿金,等到司法程序走完时,也接近竞业限制协议最长的两年期限了。

因此,想要真正有效杜绝竞业限制的滥用现象,让其回归制度设立的“初心”,关键是需要从源头开始,打击劳动者求职就业当中出现的种种乱象。在当前的就业环境下,绝大多数普通劳动者和用人单位之间的地位是不对等的,这也意味着,就算劳动者觉得竞业限制协议不合理,往往也没有能力拒绝,除非直接放弃眼前这份工作,更别提近年来有媒体报道,用人单位之间会互相通气,拒绝那些和前东家仲裁或打官司的劳动者入职。

对于滥用竞业限制协议这种现象,劳动监察部门不妨及时出手,强化监管、审查和执法力度,让用人单位为违规行为付出相应代价,这样才能真正保护好劳动者权益,促进建立和谐的劳动关系。

平台岂能纵容商家的“图片游戏”

【事件】近日,多地网友控诉线上预订酒店遭遇“照骗”事件:有人花千元预订海景房,推门发现内部照片完全是渲染图;预订大床房,进门发现“这床还没我家沙发大”……更离谱的是,有消费者要求退房竟被索要违约金,关于“酒店房型不符退房却被收取80%违约金”的新闻,还登上了热搜。

【点评】破解“照骗”困局,需构建多方协同的治理网络。于法律层面,应细化“图片与实物不符”的认定标准,降低消费者举证门槛。在这方面,北京、江苏等地法院已探索“举证责任倒置”,即要求商家自证宣传真实性,此举值得推广。于平台层面,须打破流量至上的逻辑,建立“技术+制度”的双重防线。例如,利用AI识别过度修饰的图片并强制标注“效果图”,设立“冷静期”允许消费者入住2小时内无责退单,引入第三方机构托管资金避免退款扯皮……于行业层面,行业协会应牵头制定在线酒店信息发布相关规范,明确图片修饰尺度、房型标注误差范围。

让消费者“所见即所得”,法律需要更锋利的牙齿,行业需要更透明的规则,平台和酒店需要更清醒的自觉——

W 微评
EIPING

如此,才能让每一次点击预订的期待,不再沦为“图片游戏”的牺牲品。
(王志顺)

安全和规则面前没有例外

【事件】近日,一段“女子伸腿阻止高铁关门”的视频在网上引发热议。视频画面中,一名女子伸腿阻止高铁关门,两名工作人员合力阻止却未能成功。该女子构成妨碍交通工具正常行驶违法行为,铁路公安机关已对其处行政拘留处罚。

【点评】高铁车门关闭时强行阻拦,不仅可能造成车门机械故障,更可能危及自身和他人的安全。此外,高铁运行依靠精准的调度系统,每列车发车时间以秒为单位进行计算,一个人拖延可能导致后续列车大面积延误。我国治安管理处罚法明确规定,妨碍交通工具正常行驶的,最高可处十日拘留并罚款。该女子的行为突破了规则的底线,最终地被给予行政拘留处罚,是其咎由自取的结果。

要想避免类似事件再次发生,首先要强化处罚的震慑力,通过宣传典型案例,让民众普遍更加敬畏规则。其次也有必要在车站、车厢等场所加强规则警示,用简明语言告知乘客权利义务。此外,铁路部门也需要进一步完善应急预案,对强行阻拦列车等行为采取技术性阻断手段,最大限度减少这类行为对列车运行的影响。
(罗志华)

观点碰撞 GUANDIANPENGZHUANG

以检察听证提升社会治理效能

■ 陶朗道

近日,最高人民检察院发布了2025年检察听证典型案例,涵盖公益诉讼、刑事申诉、民事诉讼监督等多个领域。针对容易引发争议、涉及社会面较广的案件,检察机关充分听取人大代表、政协委员、人民监督员、专家学者等社会各界代表人士的意见,在此基础上作出司法决策,不仅有效解决了案件争议,提升了检察公信力,也为践行全过程人民民主交出一份优异的“检察答卷”。

2020年,最高人民检察院发布《人民检察院审查案件听证工作规定》,对检察听证制度作出整体规范,明确检察机关在办理羁押必要性审查案件、刑事申诉案件、行政诉讼监督案件等案件时,如果在事实认定、法律适用、案件处理等方面存在较大争议或者有重大社会影响,需要当面听取当事人和其他相关人员意见的,可以召开听证会。此后,各地检察机关召开听证会的数量和频次不断提升,全过程人民民主在检察工作实践中不断深化。

与以往相比,近两年的检察听证实践逐渐跳出了个案办理的思维,从“空间”和“时间”两个维度进行延伸,对促进司法公开、解决群众实际问题、推动社会治理发挥了积

极作用。

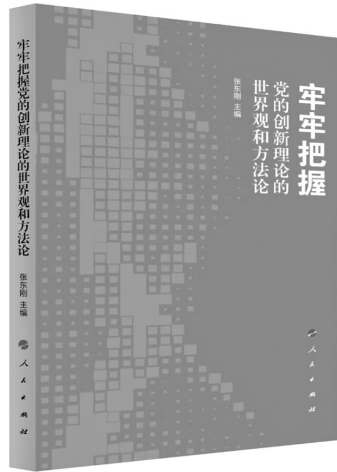
在空间维度,检察机关注重“由点及面”发现行业、地区共性问题,以听证汇集的智慧统一解决。以此次发布的“黑龙江省佳木斯市人民检察院督促整治医疗器械强制检定行政公益诉讼检察听证案”为例,当地检察院发现辖区内37家医疗机构及验光场所存在153台医疗器械超期未进行检定的问题,遂依法开展公益诉讼检察监督。鉴于该案涉案面较大且涉及医疗安全领域的专业问题,检察机关组织公开听证会,邀请从事医疗工作的人大代表、政协委员、人民监督员和市卫健委“益心为公”志愿者共7人担任听证员,为案件办理提供专业支持。

在听取专家和代表意见的基础上,检察机关向当地市监局制发了检察建议书,督促其依法履行职责。当地市监局与卫健委联合对全市173家医疗机构的器械检定情况开展排查,对存在问题的23家医院进行处罚并督促整改,有效减少和避免了因医用计量器具失准造成的医患矛盾和可能发生的医疗事故。检察院跟进监督,后续成效获得了听证员们的高度认可。

在时间维度,检察机关深入剖析案件的前因后果,充分体谅案件相关方的难处,积极协调相关部门,

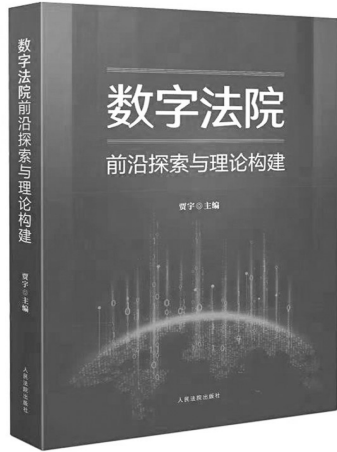
从根本上化解矛盾。以“四川省荣县人民检察院督促地下水资源保护行政公益诉讼检察听证案”为例,该案检察官发现当地15户中小微企业无证取水,行政机关存在监管不到位的问题。为有效促进整改、解决行业普遍性问题,检察机关组织了公开听证。在听取听证员、行政机关、案涉企业代表意见后,检察机关认识到,企业无证取水一定程度上是因为“办证难”“费用高”。于是,检察机关在听证会后不仅向当地水务局制发检察建议书,要求加大水资源监管力度,还持续跟进监督,与相关部门沟通,协调评估公司将中小微企业的水资源论证报告编制服务费标准下调50%,有效提高了当地同类企业办理取水许可证的积极性。从这起案例可以看出,检察听证是发现违法现象背后深层次原因的重要渠道。

检察听证制度发展至今,已经不再局限于发挥让司法决策体现民意、给予办案检察官群众智慧的传统作用,而是开始成为推动社会治理现代化的有力抓手。未来,应不断扩大听证适用案件范围,完善听证程序启动条件、优化听证员选任等,促使检察工作更好地与民意相通,助力社会治理效能不断提升。



《牢牢把握党的创新理论的世界观和方法论》
张东刚 编
人民出版社

百余年来,中国共产党为什么能始终推进理论创新并指导中国革命、建设和改革事业不断取得胜利,最根本的在于始终坚持科学的世界观和方法论的指导。党的二十大对党的创新理论的世界观和方法论,以及贯穿其中的立场观点方法,进行了系统梳理和总结提炼,即必须坚持人民至上、必须坚持自信自立、必须坚持守正创新、必须坚持问题导向、必须坚持系统观念、必须坚持胸怀天下。本书对此进行了深入解读和科学阐释,帮助大家深刻领会这“六个必须坚持”的丰富内涵和精神实质,更好地坚持这一科学的世界观和方法论,更好地推进党的创新理论的深化和发展。



《数字法院前沿探索与理论构建》
贾宇 编
人民法院出版社

数字化改革浪潮引发了经济社会领域的深刻变化,也推动了司法领域的改革重塑。数字法院建设是人民法院主动适应数字化发展形势的必然选择,是数字时代推进审判工作高质量发展的动力引擎。

作为数字法治研究的成果集成,本书对数字时代审判工作高质量发展的理论域与实践路径做了有益探索,体现了科技创新成果与司法工作的融合。这些成果不仅能为数字法院建设提供智力支持,更能为健全公正司法体制机制注入新动能。

本书的出版将发挥“学术风向标”与“实践指南针”的双重作用,助力打造数字法院建设学术共同体,激发理论界与实务界的协同创新活力,为国家治理现代化贡献更多具有中国特色的解决方案。



《刑法实务疑难问题全解》
柴建国 著
法律出版社

在刑法的具体适用、贯彻执行中,经常遇到诸多疑难、复杂问题,即便随着刑事司法实践的探索,出台了一些相关法律及立法、司法解释,但随着经济发展、科技进步,特别是大数据、区块链、人工智能等的深入推广、普及,刑事司法遇到的问题日趋增多,刑法在贯彻执行中需要深入学习、理解总结研究的问题也越来越多。作者根据几十年的审判实践经验,选择其中较为常用的350多个相对疑难问题,以案例为主,按照案情、分歧意见、裁判结果及理由(包括实务中需注意的问题)的思路进行编写,能为广大读者在刑事侦查、起诉、审判及辩护、学习、研究、普及方面提供一些有益帮助。