

找到利益平衡点,让竞业限制回归制度初衷

本报评论员 杨召奎

“花名”入职等方式规避竞业限制——近日《工人日报》推出“竞业限制,如何平衡劳动者权益和企业利益”系列报道,聚焦竞业限制引发的一些劳动争议案件。

竞业限制是指限制劳动者到与用人单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的单位工作,或者劳动者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。劳动合同明确规定,对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款。

法律设置竞业限制条款的初衷,旨在防止掌握商业秘密的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员离职后,将从原用人单位处因工作原因所掌握的商业秘密或与知识产权相关的保密事项,运用到新的用人单位的工作中,从而与原用人单位形成不正当竞争,损害原用人单位的合法权益。

但现实中,有的企业滥用竞业限制,随意扩大员工签订竞业限制协议的范围,甚至要求全体员工签订竞业限制协议,有的用人单位与劳动者约定的竞业限制经济补偿金过低而违约金畸高。同时,也有一些劳动者想尽办法逃

避免竞业限制,给用人单位造成一定损失。

用人单位滥用竞业限制,自然是出于自身利益考虑,比如为了减少人才的流动、增加员工的稳定性,或者当劳动者离职时,增加与劳动者协商离职条件的筹码,或者避免劳动者离职带走原客户及给竞争对手带来竞争优势,或者避免劳动者自主创业抢走企业生意等。而劳动者“花式”逃避竞业限制,增加了用人单位的取证难度,但不能否定自身违反竞业限制的事实。

竞业限制被滥用,会带来诸多问题。从被竞业限制的劳动者的角度来讲,自由择业权被限制,自由择业的机会大大减少,且在协商解除劳动合同时可能拿不到合理补偿,权益受到损害。从用人单位来讲,滥用竞业限制会损害企业在行业中的名声和形象,不利于吸引优秀人才。从整个就业市场来看,滥用竞业限制会妨碍人才的正常流动,不利于劳动力资源的优化配置。

从构建和谐劳动关系的角度来讲,用人单位与员工之间超出法律范围相互算计、提防,无疑会伤害本应相互合作、恪守诚信的劳动关系。不得不说,竞业限制被滥用,正在成为一些行业、职场的多方

“不可承受之重”。

让竞业限制回归保护企业商业秘密的初衷,关键是找到用人单位权益与劳动者权益的平衡点,找到双方利益的“最大公约数”。

当务之急,要提升全社会对这一问题的关注与重视,把竞业限制问题放到公开层面讨论,引导各方认识到,这是很多国家通行的、规范市场秩序的必要做法。尤其是司法部门应尽快完善、细化相关法律法规及司法解释,不给任何一方留下滥用竞业限制的空间,让用人单位与劳动者双方明确知道自己的权利义务,从相互提防甚至相互伤害,转为相互信任、相互合作。相关部门要用实际的判例,普及相关法律法规,防止用人单位滥用竞业限制,引导用人单位按照法律规定与劳动者合理约定经济补偿金和违约金的数额。同时,采取措施制约负有保密义务的劳动者“花式”规避竞业限制。

构建和谐劳动关系,我们总会遇到一个个复杂问题。不回避问题,直面问题,努力破解问题,铲平妨碍和谐劳动关系的沟沟坎坎,这也是推进社会主义核心价值观建设的题中应有之义。

现场·我在我思

曲欣悦

1月12日,“带动三亿人参与冰雪运动”统计调查报告发布。数据显示,2015年北京申办冬奥会成功以来,全国居民冰雪运动参与率为24.56%,冰雪运动的参与人数为3.46亿人,实现了“带动三亿人参与冰雪运动”的总体目标。

据统计,18岁至30岁青年群体是参与冰雪运动的“主力军”,占总参与人数的37.27%。并且,近年来“冰雪进校园”成效显著,越来越多的孩子在学校接受了冰雪知识的普及、教育。

不久前,我到河北省涞源县第一小学采访。这所冰雪运动特色学校组建了轮滑、滑雪、冰蹴球、陆地冰球、陆地冰壶等多个运动队,其中还有不少孩子在省级、市级比赛中成绩斐然。在位于学校操场一侧的一块冰场上,刚结束冰课的学生们小脸冻得红红的,但依然大声地告诉我“滑冰特好玩”。我被他们的快乐感染,也相信,热爱冰雪运动的种子已经在这些孩子心中生根发芽。

这所学校的校长表示,该校每年参与冰雪运动的学生可达5000人次,而学生去滑雪场滑雪则需要家长陪同——这种“小手拉大手”的方式,也带动了上万名家长参与其中。

“带动三亿人参与冰雪运动”目标的实现,对于我国来说无疑具有里程碑意义。未来,相关竞技体育、体育消费、体育产业等要想取得可持续发展,还需要不断调动公众尤其是青少年群体的积极性。

兴趣是最好的老师,任何一个体育项目的持续发展都离不开文化的熏陶。北京冬奥会的举办无疑是一个绝佳的冰雪运动推广时机。运动健儿们奋力拼搏的身影定能给孩子们带来深刻印象和激励作用。2003年出生的自由式滑雪世界冠军谷爱凌近来成为不少同龄人的偶像,这不仅是因为她优异的竞技成绩,更是源于她在竞技中展现出的阳光和自信。

同时,提高参与度必须进一步解决“去哪滑”“谁来教”的问题。上述调查报告显示,超过五成受访群众对参与冰雪运动的场所首选为“附近缺乏冰雪运动场所”。一些带孩子滑雪的家长也表示,去往雪场的便捷程度会极大影响参与冰雪运动的频率和积极性。随着科技的不断进步,室内滑冰滑雪、模拟滑雪等正在逐步打破冰雪运动的时空界限,从而有助于解决“去哪滑”的问题。

采访中我发现,有些家长不愿意让孩子尝试冰雪运动,是因为“怕摔”。而一位滑雪教练告诉我,学滑冰的第一课就是学“摔倒”,学会如何保护自己、克服对冰面的恐惧。这也说明,我国冰雪运动社会组织、相关体育指导员还需进一步发挥作用。冰雪运动的科学指导和普及介绍还需要更广泛地触达更多人群。

此外,由于我国冰雪运动起步较晚等原因,冰雪运动装备进口居多,价格较贵。我曾在雪具商店里算过一笔账,即便是一套低配版的滑雪装备,也需要上千元。这也一定程度上抬高了冰雪运动的门槛。

如何建设更加健全的教学、训练和竞赛体系,让更多人关注和参与校园冰雪运动,不仅关系到冰雪运动在学生群体中的普及,更事关我国冰雪运动项目后备人才的培养发展。

借着举办冬奥会的东风,冰雪运动的热度正在全国各地持续升温,也带动了冰雪装备等相关产业的发展。相信冬奥会之后,会有更多人积极参加冰雪运动并从中感受到快乐,也期待在“冰雪运动好玩”的欢呼声中,更多人的运动细胞被激活、参与热情被点燃。

“隔离险”:真保险还是真噱头?

张国强

随着多地相继报告本土病例,出行被隔离的风险逐渐上升。因购买方便、保费便宜,且直击消费者痛点,部分保险公司推出的“隔离险”在社交平台走红。然而,隔离在家躺平的想象很美好,现实却很残酷。许多消费者吐槽,“隔离险”条款中有一系列限制条件,想要理赔没那么简单。(见1月17日《国际金融报》)

“59元防疫险,居家隔离1天能领200元,一杯奶茶钱保障一年!”新冠疫情暴发后,有保险公司顺应市场变化及客户需求,推出了一些新险种,其中就包括因疫情防控政策而强制隔离的津贴,也就是“隔离险”。对人们来说,集中隔离有的需要自担费用,同时会耽误不少时间,如果能通过购买保险的方式获得经济方面的补偿,显然有一定的积极意义。

然而现实是,投保过程很轻松,想要理赔却困难重重。不少人表示,申请理赔时被告知,次密接、非自费、居家隔离、境外回国、全域管控不在赔付范围内。这当中有一些人未细究投保规则、保险合同条款的因素,也与“隔离险”险种和责任都比较新,在销售和理赔过程中存在一些模糊或易混淆的地方有关,但也不排除有保险公司只是把“隔离险”当成了营销噱头,口惠而实不至。

早在2020年2月的国务院联防联控机制新闻发布会上,银保监会相关负责人便曾表示,为防止侵害消费者权益,银保监会禁止保险公司开发专属新冠肺炎保险此类单一责任产品,防止出现以疫情为营销噱头炒作保险产品。从目前情况看,市面上常见的“隔离险”大多是一年期以内的意外险,其是否在上述“禁止”的项目范围内,有待明确。

面对“隔离险”引发的争议,一来消费者投保时要谨慎,二来保险公司要自律。更重要的是,监管部门要对症下药,该规范的规范,该叫停的叫停,给市场各方以明确的指引和遵循,防止商家在政策法规层面打擦边球。

保险公司将业务与社会现实相结合,推出一些顺应市场变化及客户需求的产品,没有问题,但前提必须是尊重和保障投保人的合法权益,不能借疫情搞营销,更不能只顾自己逐利。否则,不仅消费者会“用脚投票”,监管部门也会找上门来。

点亮冰雪运动的未来

社评

司法部门应尽快完善、细化相关法律法规及司法解释,不给任何一方留下滥用竞业限制的空间,让用人单位与劳动者双方明确知道自己的权利义务,从相互提防甚至相互伤害,转为相互信任、相互合作。

有的保安、厨师、理发师、清洁工等被竞业限制,有的企业甚至要求全员签订竞业协议;约定给劳动者的竞业限制经济补偿金为每个月500元,但劳动者违反竞业协议的违约金高达50万元;有的劳动者采取入职无关第三方、

吐槽被判侵权,差评与诽谤的边界在哪

陈广江

据1月17日澎湃新闻报道,近日,一起关于“差评有风险”的判例火了。北京一高校研究生和另一用户因在某网络平台发表了“文科考研网”的差评,被诉至法院。法院一审判决二被告向原告公开赔礼道歉,消除影响;分别赔偿原告经济损失2500元;分别赔偿原告为制止侵权行为所支付的合理开支772.5元。近日,原告和两被告都提交了上诉状。

基本案情是:研究生因购买过相关复试课程,基于体验,在网络平台留言“文科考研网”差评,在微信朋友圈拉架,谁敢实名谁必定被网暴”等,法院认为相关用语构成名誉侵权。另一用户的评价中则含有“烂、白给都不要、恶心”等用词,虽然其表示被盗号,但由于未能提供证据,被法院判定构成名誉侵权。涉事网络平台上还有若干网友发表了相似评价,原告认为平台审核不力影响了企业效益而将其一并列为被告,后因平台删帖而对其撤诉。

上述判决让不少网友担心:以后还能不能给商家差评了?好在,相关方均已提出上诉,纠纷尚未了结。

根据《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解释》第九条的规定,消费者对生产者、经营者、销售者的产品质量或者服务质量进行批评、评论,不应当认定为侵害他人名誉权,但借机诽谤、诋毁,损害其名誉的,应当认定为侵害名誉权。可见,这确实存在评价分寸的把握问题。

合理差评与恶意诽谤的边界在哪儿?司法实践中通常从以下几个角度去考量:差评是否基于真实交易而得出,差评的次数与交易的次数是否基本对应,差评所陈述的情况是否基本真实、客观,差评是否已实际损害经营者的名誉。

网络时代,人们的衣食住行等都越来越离不开网购,差评更是司空见惯。消费者出于自身消费体验而给出的差评,能否算作恶意侮辱、诽谤,或者评价“差”到什么程度能够构成恶意侮辱、诽谤等侵权行为,确实需要一个明确的说法和参考。期待上述案件最终审理和判决,能够实现一种普法效果,能够对现实中消费者和商家之间的纠纷化解有所指引和帮助。



G图说

留人留心

据中新社报道,2022年春节将至,为了减少人员流动和聚集,统筹做好疫情防控和开年复工复产工作,多地发布相关政策,明确将通过发放补贴和消费券、减免景点门票等方式倡导民众就地过年。

综观不少地方的“留人礼包”,覆盖了游、购、娱等多个方面,停车场免收停车费、市内公交车免费乘坐、直接发放千元红包等,都可谓诚意满满,但民众内心仍充满无奈和遗憾,毕竟春节是团聚的日子,去年也是就地过年。如此语境下,政府、企业、社区等更得用心用情将就地过年的服务保障做好,争取民众多一分理解与支持。进而言之,常态化疫情防控工作中一项很重要的内容便是安抚人心、温暖人心。一方面,期待更多地方能够积极作为,给疫情中的人们更多情感上的补偿,另一方面,期待各地能分类施策、精准防控,尽可能减少对民众的影响和打扰。

赵春青/图 祖超/文

实行“密薪制”不能逾越法律底线

张玉胜

据1月17日《工人日报》报道,近日,某知名公司宣布,员工有权讨论工作条件和薪酬。一时间,“企业是否该实行薪酬保密制度”的话题再次受到关注。对于部分企业以员工讨论工资、违反公司密薪规定为由解雇劳动者的做法,律师指出,密薪制不能滥用,更不能成为侵害劳动者合法权益的工具。

员工薪酬,既是劳动者通过合法劳动取得的应得报酬,也是企业管理者雇佣劳动力应当支付的人力资源成本。正是基于此,人们才对“密薪制”话题格外关注。实行“密薪制”虽属企业自主权范畴,但企业仍须遵守法律底线,不可任性妄为。

作为“舶来品”,“密薪制”在国外实施的初衷是降低人力成本,雇主与员工逐一谈判薪资。这一方式近年来成为我国一些企业的

明文规定,在具体实施过程中,也暴露出不少弊端,引发了一些矛盾纠纷,甚至成为部分企业侵害劳动者权益的工具。

我国现行法律中既没有企业薪酬必须公开的要求,也没有禁止企业实行薪酬保密的具体规定。就现实而言,外资企业和民营企业往往热衷于“密薪制”。

实行“密薪制”和“明薪制”各有好处。比如,前者可以防止员工在薪酬方面攀比,方便企业控制人力成本,保持企业在薪酬执行上的灵活性,便于其招聘或留住人才,保护员工个人收入隐私等。后者则利于保障员工知情权和参与权,提高员工对企业的信任感,尤其是有利于增强由薪酬与绩效带来的激励效应。站在劳动者的角度,其当然希望薪酬标准公开透明,拿工资明明白白,有差异心服口服。

企业可以实行“密薪制”,但应当厘清边界、明确底线,趋利避害,不能滥用。根据劳动合同法的规定,用人单位在制定、修改或者

决定有关劳动报酬、保险福利等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。因此,即便企业将员工薪酬作为秘密,但有关“密薪制”的规则不能成为秘密,必须履行相关程序职工讨论、平等协商、公示、告知等程序,充分听取各方意见并接受监督。

国际劳工组织在《保护工资公约》中明确,“企业应当采取有效措施保证用通俗易懂且恰当的方式,在就业前通知员工他们的工资条件,在发放工资时,通知他们工资构成明细”。我国劳动法将员工工资知情权”的明确概念,但在相关法律体系中,明确规定了企业应如实告知工人关于劳动报酬具体情况。

此外,要防止企业借“密薪制”实行“薪酬歧视”,出现“同工不同酬”、同工种同岗位“男女有别”等情况。

持职工队伍和社会大局稳定应有之义。

当前,各级工会组织应当突出问题导向,增强系统观念,坚决贯彻关于根治欠薪的决策部署,多措并举、综合施策,推动付出辛劳的农民工及时足额拿到应得的劳动报酬。

一是狠抓风险排查。要严格落实排查化解职工队伍风险隐患制度化、常态化、长效化要求,结合根治欠薪冬季专项行动,主动深入排查欠薪隐患,及早化解矛盾纠纷,力争做到欠薪事件发现在早、处置在小。

二是善用法律武器。要定期参与组织开展劳动合同普查与体检活动,依法对建筑施工等用人单位工资支付情况进行监督。积极推动农民工维权(服务)中心、“12351”职工维权热线、网络平台、APP等融合发展,打通法律服务“最后一公里”,为欠薪农民工提供随时随地随身的法律咨询、法律援助申请等服务。进一步深化公益法律服务行动,开展有针对性的“送法进工地”活动,强化农民工依法从事劳动、依法维护自身劳动报酬权益的意识,堵住拖欠工资的漏洞和后门。

三是稳住民生底线。要建好用好应急周转金,适度垫付生活困难的农民工工资,保障其基本生活需求,预防其因生活得不到保障而出现过激行为。

薪违法行为加大打击力度,提高违法成本等,农民工工资被拖欠问题得到明显改善。

但也应看到,当前,根治欠薪问题仍然艰巨,呈现“两小两多”特点:一小,即欠薪主体小。据工会涉稳网络舆情平台监测数据,以包工头、班组长为主体的欠薪事件量占工程建设领域欠薪事件总量的70%以上;二小,即欠薪规模小。人社部近期通报的2021年第三批拖欠农民工工资“黑名单”涉及的10家工程建设企业中,拖欠30名以下农民工工资的企业有7家,人均欠薪金额1.39万元。一多,即薪欠多。各地清理化解了一大批历史欠薪陈案,陈欠比例降低,薪欠特征逐渐凸显;二多,即讨薪方式多。自媒体时代,农民工越来越青睐在线讨薪,极易引发“骨牌”效应。

工程建设领域欠薪问题仍然艰巨,有多方面原因。比如,层层转包、违法分包、违规挂靠等“潜规则”屡禁不止。有的项目多次转手,落

在无资质的包工头、班组长等自然入手中。这些人往往自身经济实力有限,管理经验缺乏,应对风险能力不足,遇到资金付压力,将风险转嫁到农民工头上。而且由于无资质,这些个人往往是监管的盲区,实名制管理、工资专用账户管理、施工总承包单位代发工资、工资保证金存储等制度覆盖不到他们。

此外,行业是典型的买方市场,垫资保施工仍然是中标的潜规则。近年来,部分房地产开发企业经营困难,拖欠工程款,风险通过施工单位和包工头等向农民工传导。

再如,属地和部门监管力量不足、监管责任落实不到位、未及时发现欠薪隐患等,也导致拖欠农民工工资问题时有发生。

用更大作为确保农民工不再“忧薪”

韩聪晓

记者从广东省高级人民法院获悉,2021年,广东法院共执结各类欠薪案件11.6万件,追回欠薪16亿元,1.6万名欠薪被执行人主动履行义务。去年12月24日,全国根治拖欠农民工工资工作暨农民工工作电视电话会议要求,要拿出更有效举措坚决解决农民工工资拖欠中的突出问题,恶意拖欠的要依法依规从严惩处。(见1月18日《南方都市报》)

工资报酬是广大农民工最核心最核心的权益。维护好农民工的工资报酬权益,对保障和改善民生、促进社会和谐稳定意义重大。近年来,各地区、各有关部门积极主动作为,欠薪多发高发态势得到有效遏制,根治欠薪工作取得阶段性成效。特别是在工程建设领域,随着实名制管理、规范工资支付、保证金、周转账等制度的落实,以及有关方面对欠