

无锡中院发布涉科技型企业劳动人事争议典型案例

# 企业引才用才不当易惹纠纷

## 阅读提示

日前,江苏省无锡市中级人民法院发布了一批涉科技型企业劳动人事争议典型案例,内容涉及离职后竞业限制纠纷、科技人才的专业技术培训纠纷、高层次人才调岗纠纷等。

除合同导致王某未能履约至合同约定年限的,应按王某的实际工作时间与约定的工作年限之比支付王某相应的保障金。

2019年11月,因产业布局调整,该自动化公司单方解除与王某的聘用合同。王某认为,其未能履约系该自动化公司所致,该自动化公司应依约向其支付保障金。

王某申请劳动仲裁后诉至法院,法院判决:某自动化公司应按双方的约定支付保障金500万元。此类案件显示,不少科技型企业为吸引或留住高科技人才,会就薪酬待遇、服务期等事宜与高科技人才达成特别约定,其中,履约保障金是企业表达诚意的常用方式。为此,法院发出提示,只要该类约定为双方真实意思表示,内容不违反法律、行政法规的强制性规定,不存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形,应当认定有效。

### 竞业限制须平衡保护各方权益

杨某、栾某、吴某三人是同一家光电公司的工程师,并分别与该光电公司签订了竞业限制协议。后来杨某三人先后从光电公司辞职,分别与一家劳务公司签订劳动合同,并被派遣至与光电公司有竞争关系的公司工作。

光电公司认为三人违约,在申请劳动仲裁后诉至法院,要求三人向公司支付违反竞业限制的违约金,获法院支持。

此系列案件释放出规制隐蔽就业逃避竞业限制义务的信号,通过裁判引领示范

作用,引导劳资双方树立诚信理念,平衡保护企业商业秘密与人才、技术的合理流动。

另一案件中的蔡某则是另外一种“似是而非”的情况。

蔡某系高级工程师,在一家研究所任软件部部长。2016年,该研究所与某科技公司就合作开发软件项目达成协议,设立研发中心,约定项目知识产权共同开发、共同享有,以及共同向研究人员发放工资、补贴、报销费用。2018年6月蔡某从研究所离职,加入该科技公司。研究所认为蔡某未履行忠诚义务及保密义务,要求其承担赔偿责任。

该案诉至法院后,法院以项目系共同开发、共享知识产权、共同支付报酬,因此不能证明蔡某在任职期间违反忠诚保密义务为由,判决驳回了研究所的诉请。

法院提示,安排专业人员进行技术攻关及共同开发项目是企业间常见的合作手段。用人单位派遣员工与外单位合作开发技术项目时,应向本单位员工明确保密义务,做好技术资料的标识、登记和移交等书面手续,甚至可以通过签订竞业限制协议防止参与项目开发的员工跳槽,也可以利用脱密期的法律规定安排员工提前移交研发工作,以减少技术外流对本单位的影响。

### 培训涨身价服务期不可违

徐某担任一家汽车厂供应商质量工程师。2019年10月,公司派遣徐某到一家海

外国际大公司接受为期一年的项目培训,并约定服务期及违约金。徐某在培训期间,接受了面授课程,还参加了专家会议、拜访了客户,与供应商交流并了解了相关生产工艺等。

国际派遣结束后不久,徐某提出辞职,双方就违约金问题发生争议。徐某认为其未接受专业技术培训,而是被派遣至海外国际大公司工作,故合同约定的服务期及违约金条款无效。

法院认为,在海外国际大公司的培训属于专业技术培训,服务期约定有效,徐某应支付违约金。科技型企业通常会选派优秀人才接受专业技术培训,但专业技术培训并不局限于课堂教学,还包括现场教学、实地考察观摩、参加专家研讨会以及上下游供应商的工艺交流等。

另一案例中的李某系某单位工程师,双方订有《培训协议》,协议约定:单位承担培训期间李某的培训费、住宿费、交通费,发放境外出差津贴等,还约定了服务期及违约金条款。李某于2017年6月完成培训,培训费用合计30余万元。2017年7月,李某与单位重新签订劳动合同,约定服务期至2022年7月。2019年8月,李某在未得到单位许可情况下不正常出勤,不提供劳动,单位遂以旷工解除双方劳动合同并要求李某支付违约金。

劳动仲裁裁决李某支付违约金15万余元,一、二审判决结果与劳动仲裁裁决一致。

法院认为,企业与人才共生共长。劳动者接受企业提供的专业技术培训后,应在约定的服务期内以其培训获得的专业技能,尽心为企业提供劳动,不可无视双方约定。如接受专业技术培训的劳动者无故不提供劳动,不仅违约,亦有违单位提供专业技术培训的初衷,应承担相应的违约责任。

## “神医”广告坑老 检察院出手了

人民监督员参与办案,扭转“谁都有权管、谁都不想管”局面

**本报讯** 最高人民检察院日前发布6件人民监督员参与和监督检察公益诉讼办案活动典型案例。在一起督促整治违法电视广告行政公益诉讼案中,针对违法电视广告欺骗、诱导消费者尤其是中老年人过度消费问题,检察机关主动邀请省、市级人民监督员参与和监督办案活动,督促相关行政机关从源头整治违法广告乱象,有效扭转“谁都有权管、谁都不想管”的局面。

案情显示,湖南省部分电视频道发布的食品药品等电视广告存在以患者形象做推荐证明、以介绍健康养生等形式变相发布“三品一械”广告、含有功效安全性断言、含有误解内容以及超时播放等违法情形。同一违法电视广告重复播、换台播、重新播现象比较普遍。

2020年初,最高人民检察院将本案线索交办湖南省人民检察院。湖南省人民检察院、长沙市人民检察院立案调查。2021年8月底、9月底,省、市检察院两次与市监部门、广电部门进行磋商。市监部门、广电部门积极作为,虽采取了一些监管措施,但违法电视广告仍屡禁不止。

2021年10月9日,省、市检察院围绕“电视频道发布违法电视广告是否损害社会公共利益、行政机关是否需要加强监管”召开听证会,邀请7位各界人士担任听证员,并从省、市级人民监督员名单中各邀请一名人民监督员全程监督。人民监督员在听证会发表监督意见,认为检察机关对违法电视广告的监督有必要。

听证会后,省、市检察院持续跟进监督,制发检察建议。收到检察建议后,相关部门积极推进电视频道发布违法电视广告整改工作。截至2022年10月,省、市检察院持续开展“回头看”发现,电视频道广告总时长减少,“三品一械”广告基本禁止,电视荧屏得到有效净化。

(法文)

## “大果核桃”撞脸“六个核桃”引纠纷

法院称,产品色调、图案与驰名商标近似,构成侵权

**本报讯** (记者鹿慧敏 实习生施洋洋)近日,关于“六个核桃”商标侵权纠纷案,经广西高院审理认定,澳华食品厂与广西河池市一家日杂店(下称日杂店)生产销售涉案产品的行为构成侵权,判决驳回上诉,维持原判。

据悉,养元公司生产销售的核桃乳蛋白饮料“六个核桃”是知名品牌;澳华食品厂生产销售的饮品“大果核桃”申请注册了“大果核桃”商标;日杂店在店内出售澳华食品厂的“大果核桃”饮品。

2018年9月26日,养元公司委托一家知识产权科技有限公司调查市场上侵犯其注册商标的相关情况。该公司经调查发现,日杂店所销售的饮品“大果核桃”有侵犯“六个核桃”注册商标的嫌疑。养元公司将澳华食品厂、日杂店诉至河池市中级人民法院。

根据公证处提供的公证书所附“大果核桃”产品照片,河池市中院确认该产品的色调、图案与养元公司产品的包装、注册商标极为近似,“大果核桃”产品构成商标侵权。而日杂店在知情的情况下仍销售侵权的“大果核桃”,亦应承担相应的侵权民事责任。

故河池市中院作出一审判决:日杂店立即停止销售侵害养元公司注册商标专用权的产品,并于判决生效之日起15日内赔偿养元公司经济损失2000元;澳华食品厂立即停止生产、销售侵害养元公司注册商标专用权的产品,停止在其产品上使用与养元公司相似包装、装潢的不正当竞争行为,并于判决生效之日起15日内赔偿养元公司经济损失15万元。

澳华食品厂不服,提起上诉。广西高院认为,一审法院认定澳华食品厂应承担相应侵权民事责任正确且并无不当。

## 青海培养9411名乡村“法律明白人”

**本报讯** (记者那生祥)记者日前从青海省司法厅获悉,今年以来,青海深入推进乡村“法律明白人”培育工作,推进法治乡村建设,促进乡村振兴。截至目前,青海已按要求培养乡村“法律明白人”9411名,经轮训合格后由所在县(市、区)司法局颁发证书、徽章。

青海乡村“法律明白人”遴选优先从村干部、村妇联执委、儿童主任、人民调解员、驻村辅警、网格员、村民小组长、中共党员、“五老”人员(老干部、老党员、老专家、老教师、老模范)、致富能手等各类人才以及其他热心公益事业的村民中产生。其主要职责是学习宣传宪法、民法典等法律法规,参与乡村法治文化建设,及时收集和反映群众法律需求,参与矛盾纠纷预防、排查、化解工作,依托村“法律之家”“百姓说事”“屋场会议”“圆桌会议”等民主协商途径,推进基层自治法治德治融合等。

青海省司法厅相关负责人表示,到2025年该省各地乡村将普遍开展“法律明白人”培育工作,每个行政村原则上培养3名以上“法律明白人”,形成一支素质高、结构优、用得上的乡村“法律明白人”队伍。

## 东北地区法院首家“智能化破产平台”上线

**本报讯** (记者柳姗姗 彭冰 通讯员李洪利)近日,东北地区法院首家“智能化破产平台”正式上线运行,这一平台是由吉林省通化市中级人民法院、中国建设银行股份有限公司通化分行、北京华宇九品科技有限公司合作共建的。

据介绍,通化市通过开展“府院联动”在企业破产重整、破产案件快速审理、破产审判专业化等方面进行了积极有益的实践探索,成功审理了通钢集团、吉恩镍业等重大破产重整案件。该平台由“一网四平台”+小程序构成,在最高院“一网两平台”的基础上增加“通化办理破产营商指标监管平台”“金融破产平台”和通化微破产小程序,实现以人民法院和管理人为破产案件的双核心,链接债务人、债权人、战略投资人等多方主体,在各主体之间及时、全面、智能地进行互动交流和智能筛查,畅通“僵尸企业”破产渠道。

据悉,智能化破产系统将全面提升破产案件办理质效,有效解决传统审判模式中法院、管理人、债权人以及其他参与人之间信息不对称、审理进程不透明、财产处置难、营商环境数据统计难、债权人会议召开难及债权申报难等问题,满足不同主体的专业化办案需求,为法官、管理人、债权人等各类角色提供智能、便捷的服务。

## 重庆首例“以碳代偿”民事公益诉讼案审结

通过认购碳汇对受损环境进行修复

**本报讯** (记者李国)重庆市第五中级人民法院近日依法审结袁某、龙某某滥伐林木生态破坏民事公益诉讼案,二被告与公益诉讼起诉人达成调解协议,自愿缴纳赔偿生态修复金近2万元和生态服务功能损失费近7万元用于购买碳汇减排量,以替代性修复被破坏的生态环境。这是重庆市首例探索通过认购碳汇对受损环境进行修复的生态环境民事公益诉讼案件。

法院审理查明:2021年4月28日至5月19日,袁某、龙某某二人在未办理林木采伐许可证的情况下,雇请工人采伐共计立木蓄积34.1052立方米的速生桉并加以装运、出售。经鉴定,二人滥伐林木造成的森林生态系统服务功能损失总价值为69131.3元,生态修复(植树造林恢复)费用15089元。

对于这起“以碳代偿”新类型法律适用案件,重庆五中院经与公诉方重庆市检察院第五分院及重庆市生态环境局等部门充分沟通,又专程与重庆市碳汇交易平台企业就碳汇项目合法性、碳汇司法合规性、“以碳代偿”模式有效性、碳汇交易认购程序等问题进行反复协商,充分论证了碳汇替代性修复的现实可行性之后,合议庭主持双方进行了调解。二被告与公益诉讼起诉人达成了调解协议,接受了公益诉讼起诉人的全部诉讼请求,自愿用缴纳的生态服务功能损失费购买重庆“碳惠通”项目二氧化碳减排量(CQ CER)进行替代性修复。

法官表示,“以碳代偿”具有多次多重修复的放大效应,即违法行为人将司法裁判的资金以当时的碳汇市场价格兑换成等值碳汇完成司法执行程序,实现第一次替代性生态修复。该笔碳汇可以再次在碳汇市场进行交易,从而实现第二次甚至多次替代性生态修复。



## 武警特战队员 锤炼射击技能

12月26日,特战队员进行手枪快速精度射击。近日,武警广西总队河池支队组织特战队员开展实弹射击训练,重点对手枪快速精度射击、步枪多种姿势射击、小组交替掩护射击、小组应急响应射击、多目标狙击等课目进行强化训练,全方位检验、锤炼特战队员的射击技能,全面提升特战分队实战射击能力,为遂行多样化任务奠定坚实基础。

李子清 摄/中新社

最高法发布意见,依法规范新就业形态用工,推动平台经济可持续发展

# 劳动者“被个体户” 法院应据实认定用工关系

适时制定司法政策,推动形成新就业形态用工综合治理机制

**本报讯** (记者卢越)12月27日,最高人民法院发布《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》(以下简称《意见》),依法规范新就业形态用工,推动平台经济可持续发展。

《意见》指出,依法合理认定新就业形态劳动关系。明确平台企业及其用工合作单位与劳动者建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。未订立书面劳动合同,劳动者主张与平台企业或者用工合作单位存在劳动关系的,人民法院应当根据用工事实和劳动管理程度,综合考虑劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、劳动者是否需要遵守有关工作规则、劳

动纪律和奖惩办法、劳动者工作的持续性、劳动者能否决定或者改变交易价格等因素,依法审慎予以认定。

《意见》明确据实认定用工法律关系原则。平台企业或者用工合作单位要求劳动者登记为个体工商户后再签订承揽、合作等合同,劳动者请求根据实际履行情况认定劳动关系的,人民法院应当在查明事实的基础上依法作出相应认定。

根据《意见》,不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的,可以结合《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》有关规定,依法保

护劳动者获得劳动报酬、休息保障、安全生产保障、相应社会保障等权益。劳动者因不可抗力、见义勇为、紧急救助以及工作量或者劳动强度明显不合理等非主观因素,超时完成工作任务或者受到消费者差评,主张不能因此扣减应得报酬的,人民法院应当依法支持。

《意见》对用工管理算法作出规范。就用工管理算法规则效力、算法不合理致劳动者损害时的责任承担等作出指引规定,要求妥善审理机动车交通事故责任纠纷、非机动车交通事故责任纠纷等案件,推动平台企业制定注重遵守交通规则等社会秩序的算法规则和规章制度,强化外卖快递从业人员遵守社

会秩序意识。

在依法妥善审理涉新就业形态社会保险纠纷案件方面,《意见》提出,支持完善基本养老保险、医疗保险参保办法,推动企业引导和支持不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者,根据自身情况参加相应社会保险。配合有关部门推动行业协会、头部企业或者企业代表与工会组织、职工代表开展协商,签订行业集体合同或者协议,推动制定行业劳动标准。

《意见》指出,适时制定司法政策,发布典型案例,统一裁判标准,发挥个案裁判和司法政策引领作用,推动形成新就业形态用工综合治理机制。