

竞业限制滥用现象调查③

每月补偿1700元,违约要赔100万元

补少赔多,如此竞业限制公平吗?

本报记者 李润钊

离职前年薪20万元,离职后补偿金为每月1700元,而索赔的违约金却高达100万元,范文涛和前东家因竞业限制引发的纠纷,让他苦不堪言。

为照顾罹患重症的父亲,范文涛选择“降薪跳槽”,回山东老家从事动力电池开发的技术支持工作,月薪约9300元。而前东家从福建跨越1500多公里来追债的,是范文涛在当年入职时签署的一份长达十多页的竞业限制协议。

根据规定,对负有保密义务的劳动者,用人单位应在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。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。然而,一些用人单位提供过低的补偿金,要求过高的违约金,让不少劳动者直呼不合理。

补偿金过低,违约金过高

在范文涛签署的竞业限制协议的附件里,有一份超过50家新能源企业的名单。他不得在竞业限制期限内入职名单中的企业。而范文涛的新东家则是其中一家企业的设备供应商。

在前东家眼中,范文涛每月领着竞业限制补偿金,理应依法履约,企业启动竞业限制,申请仲裁是为了保护核心技术。而范文涛则认为,自己入职的只是被限制企业的供应商,不属于竞业限制范围内的企业,且每月1700元的补偿金不足以支撑其日常开销。他感叹道:“没想到曾经签订的竞业限制协议,成了职业发展的障碍。”

北京市海淀区劳动争议仲裁院院长韩晋指出,目前,竞业限制下补偿金额存

在实行竞业限制的过程中,一些用人单位给劳动者过低的补偿金,却主张过高的违约金,让不少劳动者直呼不合理。专业人士指出,应考虑劳动者获得的经济补偿与承担的违约责任,二者金额是否大体相当,同时要考虑劳动者的经济承受能力。

阅读提示

在畸低的现象。他在实际工作中发现,42%的用人单位约定补偿金为在职期间月工资的30%,仅有2.12%的用人单位约定为在职期间月工资的50%,更有以基本工资30%约定补偿金的情形,折算金额甚至低于当地最低工资标准。这不能满足劳动者的基本生存需要,更不用说顾及劳动者职业发展前景。

记者梳理竞业限制相关劳动争议发现,与竞业限制补偿金过低并存的,是一些用人单位要求劳动者支付过高的违约金。

郭某于2021年入职某科技公司,担任商业分析师,离职前12个月固定总收入约60万元,双方签订竞业限制协议,约定竞业限制补偿金为郭某解除前每月固定工资的30%。双方解除劳动合同时,约定竞业限制期限为6个月,违约金为郭某离职前税前年薪的5倍。

劳动合同解除后,郭某入职与某科技公司存在竞争关系的公司。科技公司提出仲裁申请,请求支付竞业限制违约金300万元。仲裁委员会认为,结合郭某在科技公司解除前的税前收入及实际情况,科技公司约定的违约金数额过高,酌定郭某支付违约金90万元。

缺乏限制性规定

就竞业限制补偿金和违约金的标准,记者采访了福建省法学会劳动法学研究会理事方维忠。

“目前,关于竞业限制补偿金,按照最高人民法院的司法解释,用工双方有约定的情

况下依约定。若无约定,在劳动者履行了竞业限制义务前提下,劳动者可以要求原工资的30%作为补偿金。而违约金,则没有限制性规定,主要看双方约定。”方维忠介绍。

由于缺乏限制性规定,一些用人单位在与劳动者签订竞业限制协议时,往往出于震慑或惩戒的目的,设定高额违约金,有的金额为劳动者收入的十倍至几十倍不等。

从事设计开发工作的李志峰曾因管理的车间技工流失率高于标准值被迫离职。离职前,因HR称不签竞业限制协议启动确认书,就不给开离职证明,李志峰不得不在确认书上签字,约定违约金为他年收入的10倍。

离职后,李志峰入职一家不在竞业限制协议清单中的初创企业,前东家以其违反了竞业协议为由申请劳动仲裁。仲裁过程中,李志峰反复提到了“被迫竞业”的经历,但由于无法出具录音和其他实质性证据而败诉。

“职工以‘被迫’为由要求撤销竞业协议,举证难度巨大,常常处于劣势地位,很难得到司法认定与支持。大多数司法实践依然会以形式上的合同约定为优先级。”方维忠表示。

来自北京市朝阳区劳动人事争议仲裁院的李妍认为,劳动合同法规定,用人单位与劳动者可以约定竞业限制条款,并对竞业限制的范围、地域、期限及违约金的约定赋予双方一定自主权,目的是维护良好的用工环境。

“从法律制定的角度来看,违约金应以补偿为主,惩罚为辅。”李妍认为,为明确各自的权利义务,双方就违反竞业限制违约金的

标准进行明确约定。但违约金标准约定过高,可能会失去公平,造成劳动者负担过重而无法履约,违约金标准约定过低,则可能无法达到其设立的目的。

应注重利益均衡及公平原则

对于劳动者而言,只有在因用人单位的原因导致3个月未支付经济补偿时,劳动者才可以请求解除竞业限制协议。

韩晋提出,在对劳动者生存条件造成减损的情况下,是否可明确规定认定竞业限制条款的无效。在竞业限制补偿约定过低的情况下,可否有限度地对此进行干预,弥补劳动者因遵守竞业限制协议而遭受的经济损失,从而更好地实现竞业限制的制度意义。

至于违约金的设定标准,李妍认为,应当结合劳动者月工资标准、竞业限制补偿的金额及损失情况等慎重考虑,注重利益均衡及公平原则,避免约定标准过高或过低。

在韩晋看来,应在一定幅度范围内对违约金金额予以规范。劳动者违反竞业限制义务要承担的违约赔偿责任,不应该以用人单位遭受实际损失为前提条件,因为商业秘密被侵犯后造成的无形损失无法估量。

同时,在认定违约金金额时,应考虑劳动者获得的经济补偿与承担的违约责任,二者金额是否大体相当,双方权利义务是否对等,是否存在明显失衡等情形。此外,要考虑劳动者的经济承受能力,如明显超过其经济承受能力,并可能导致其生活陷入困难,则超过了合理幅度。

方维忠提醒劳动者,与用人单位签订竞业限制协议时,应认真阅读与补偿金、违约金相关的条款,对于权利义务不明确的条款,可以要求用人单位予以明确或解释,并慎重签署协议。(部分受访者为化名)

湖北实施人才分级授信 加大对科技人才信贷供给

本报讯(记者张琳 通讯员赵峰 丘剑山)近日,《湖北省科技人才贷工作实施方案》印发,提出湖北将实施科技人才分级授信,引导金融机构加大对科技人才的信贷供给,着力构建金融服务创新创业长效机制。

湖北省科技厅相关负责人介绍,科技人才贷款用于科技人才或其所在企业开展科技成果转化和创新创业活动的低门槛、低成本的信贷产品,贷款对象为科技人才个人或科技人才所在企业,特别是科技型中小企业或成立时间在5年内的种子期初期科技企业,贷款额度为单笔科技人才贷款原则上不超过1000万元(含)。同一企业有多个人才符合条件的,该企业科技人才贷款总额原则上不超过1000万元(含)。科技人才贷款额度可与企业创新积分贷款额度叠加。贷款期限原则上为1年~3年,对于小微企业可无还本续贷。

《方案》提出,湖北将实施人才分级授信,由湖北省科技厅会同省委人才办建立科技人才资源库,依托数据服务平台,根据科技人才贷人才评价指标体系,借助大数据和人工智能技术,建立科技人才评价大数据模型。按照科技人才类型、产业领域、创新创业阶段等分层分类分级量化科技人才金融价值,引导金融机构给予科技人才不同力度的授信支持。

《方案》规定,各地应将科技人才贷款风险补偿纳入中小微企业贷款风险补偿范围,并适当提高科技人才贷款风险补偿比例。单笔500万元(含)以内,补偿比例为80%,合作银行承担20%的贷款本金损失风险和全部利息损失风险;单笔超过500万元的,分段进行分担,其中超出500万元额度部分补偿比例为50%,合作银行承担50%的贷款本金损失风险和全部利息损失风险。

《方案》将选取符合条件的合作银行在武汉东湖新技术开发区、武汉经济技术开发区开展试点工作,同步总结经验,优化相关政策举措,进一步拓宽应用场景,探索形成服务科技人才创新创业的金融产品矩阵。

14人获评江苏2024年首席技师

本报讯(记者黄洪涛)江苏省人社厅近日公布2024年首席技师名单,经企业遴选、答辩评审等程序,14人获评首席技师。

这14人全部来自生产、科研和技术攻关一线,拥有绝技绝活。徐州工程机械集团有限公司刘文革突破了小型化油箱容积变小气泡不易释放的技术难题,掌握了装载机液压油箱小型化核心技术;江苏今世缘酒业股份有限公司吴建锋创新研发“清雅酱香型白酒酿造工艺”,创建了固态发酵关键工艺智能化控制技术。

据悉,我国于2022年开始推行“新八级”职业技能等级制度,首席技师是新制度中的最高等级。江苏从2023年起开展首席技师评聘试点工作,规定企业聘用首席技师,待遇可比照本企业正高级职称人员,同时鼓励企业吸纳首席技师参与科研攻关、重大项目招投标技术评审等工作。

陕西试点退休业务“刷脸办”

本报讯(记者祝盼 毛浓曦)近日,记者从陕西省社保局获悉,陕西已在西安、宝鸡、延安、汉中、商洛、杨凌6个城市,试点推行企业职工无视同缴费人员退休业务“刷脸办”业务。

据悉,2023年,陕西推广无视同缴费年限灵活就业人员退休“刷脸办”,由系统线上提交申报、经办机构线下审核模式,变成了线上刷脸“一站式”办结模式。今年,陕西省社保局精准确定符合退休条件人员,开展无视同缴费年限参保职工退休“刷脸办”服务创新。经所在单位确认通过的无视同缴费年限参保职工,通过“陕西社保”APP,实名“刷脸”完成信息确认和退休申请,便能查询到养老金核算结果,按月领取养老金。

“通过数据规则校验和系统流程管控,可实现待退休人员资格智能化预审,经办流程和服务流程同步简化,风险防控和基金安全得到持续提升。”陕西省社保局相关负责人说。

青海延续实施失业保险扩岗补助政策

本报讯(记者邢生祥)记者近日从青海省人社厅获悉,为全力确保就业形势总体稳定,今年青海延续实施失业保险一次性扩岗补助政策,政策执行至2025年底。

据悉,青海对企业招用毕业年度及离校两年内未就业高校毕业生,16岁至24岁登记失业青年,签订劳动合同,并按规定为其足额缴纳失业、工伤、职工养老保险费3个月以上,每招用1人,发放一次性扩岗补助1500元。

同时,今年,该政策较去年有“两不变”“两变”。其中,“两不变”是资金发放对象不变,即企业;支持就业群体不变,即毕业年度高校毕业生、离校两年内未就业高校毕业生、16岁至24岁登记失业青年。“两变”是参保缴费条件由原先1个月以上增加到3个月以上,政策执行期限由1年增加到2年。

广告

北京新增金融科技职称评审专业

本报讯(记者赖志凯)近日,北京市人社局印发《北京市金融科技专业职称评价试行办法》,明确增设金融科技职称评审专业,畅通金融科技专业技术人才职业发展通道。首次金融科技专业职称评价将于2025年启动。

据介绍,金融科技专业职称纳入工程技术系列,设置初、中、副高、正高四个等级,分别为助理工程师、工程师、高级工程师和正高级工程师。国有企业事业单位、非公有制经济组织、社会组织中,在金融科技领域,从事应用技术攻关与政策分析、产品设计与开发、产品数字化运营与维护、应用评价等方面相关工作的专业技术人才,均纳入职称评价范围,覆盖全市人才。

“小工坊”激活“大就业”

近日,工人在江苏省兴化市海南镇一家桑蚕丝加工车间进行缫茧作业。近年来,兴化市积极调整产业结构,以“走生态路,打绿色牌”为定位,采取“公司+合作社+农户”的方式,发展种桑养蚕产业,实现群众家门口就业增收,让小蚕丝编织出群众的致富梦。 本报通讯员 周社根 摄



一盒阿胶浆结算60次 国家医保局:查!

本报讯(记者李丹青)近日,国家医保局接到企业反映和群众举报,对各地上传的药品追溯码开展分析后,发现部分定点医药机构在售卖医保报销的东阿阿胶股份有限公司生产的复方阿胶浆时,存在药品追溯码重复情况,且均发生医保基金结算,重复情况大于等于3次的共涉及11个省份的46家医药机构。国家医保局发布公告,要求各相关医保部门对此开展核查。

记者了解到,药品追溯码是药品的“电子身

份证”,通常由一系列数字、字母和(或)符号组成,标识在药品包装的显著位置,是每一盒药品从生产出厂时就被赋予的唯一身份标签。若在流通过程中出现重复的药品追溯码,就存在假药、回流药以及药品被串换销售的可能。

公告列举了三种违规情形:疑似串换(同一药品追溯码在同一地点医药机构多次发生结算);疑似回流药(同一药品追溯码在不同参保人医保卡(同一药品追溯码在不同地点医药机构发生结算,且时间跨度较大);疑似假

药(同一药品追溯码在不同地点医药机构发生结算,且时间相近)。

记者了解到,这些违规情形涉及山东、陕西、贵州、江苏等10余个省份的医药机构。其中,仅“83782950135215362843”这一个追溯码,就在青岛一家医院中结算60次。

关注到部分复方阿胶浆追溯码有重复现象后,东阿阿胶股份有限公司立即开展调查工作。同时,发布声明,称所有复方阿胶浆产品均按照国家有关法律法规执行,严格执行

一药一码,国家医保局公告中所提及的追溯码重复现象非公司原因。

国家医保局对此进一步解释道,药品追溯码数据采集重复通常有三种可能性:一是生产企业赋码错误,不同的包装上印上了同样的追溯码;二是带有正常追溯码的药品被反复串换,空刷医保和回流;三是药品被不法分子伪造,贴上了同样的追溯码。

从目前掌握的情况看,基本排除了第一种企业重复赋码和第三种大规模造假的可能性。国家医保局将聚焦核查串换药品,空刷医保和回流药的可能性,深入调查为什么同一盒药物能够被同一家医院诊所和药店数十次卖给不同的参保人,或者被不同的机构反复出售,坚决维护广大人民群众的健康权益。

优质特色服务 保障用电无忧

近日,国网宁夏彭阳县供电公司开展“光明行动”,推出“定制化巡检”服务,让居民们在冬季来临之际感受到浓浓的温情。该公司针对不同老旧小区的特点和用电需求,组建专业团队,提前进行细致调研,为每个小区量身定制巡检方案。有的小区老年人居多,就着重检查室内线路和常用电器的安全性;有的小区商业店铺密集,就加强对公共用电设施和商户用电设备的排查。在巡检过程中,工作人员认真仔细地检查了每一处线路和设备,及时消除安全隐患,还向居民宣传如何科学、规范用电,并耐心解答了居民们的各种用电疑问。该公司还推出“用电安全小课堂进社区”活动。工作人员深入各个社区,在小区广场举办生动有趣的用电安全小课堂,通过投影仪播放视频、案例分析、互动问答等形式,让居民们在轻松愉快的氛围中掌握冬季安全用电知识。截至目前,该公司已开展小课堂活动20余场次,覆盖全县大部分社区。(张博柯)

强化基层治理 源头化解纠纷

浙江省宁波市镇海区人民法院为探索“属地纠纷属地解”的新解法,鼓励下设的漕浦法庭以打造“农家法庭”为抓手,充分发挥基层乡村法庭的职能作用,探索细化落实小事不出村、大事不出镇、矛盾不上交的方法。在漕浦镇设立“解封小院”,聚合所有解纷力量,真正将非诉机制挺在前面,将纠纷解在源头,实现诉源治理的“溯源治理、共同治理”。

“解封小院”在纠纷化解上采取分层递进模式,优先采取“解纷员自办”模式,由法庭、派出所、司法所等部门组成“协作组”,确保群众纠纷能得到及时、快速、有效的调解处置。

镇海区人民法院从努力加强纠纷引导有序分流、全面深化联合调解协作制度,着重加强调解组织和人员培养,重点加强数字信息平台运用等几方面着手,积极梳理和完善工作对接机制,努力让“解封小院”成为撬动基层社会治理的硬杠杠,发挥基层矛盾诉源治理的大作用。(金真法)

探索发展模式 助力乡村振兴

近年来,贵州省遵义市绥阳县太白镇党委通过设立“网格基金”,探索建立了基层共治共享的新模式,为乡村治理拓展出新路径。

该模式以党建为引领,按照“群众自愿、村民自治、循序渐进”的原则,通过地域和管理原则划分网格,鼓励村民自发筹资,并建立管委会和基金管理办法,确保资金透明有效。筹措资金的来源多元化,包括乡贤捐赠、群众自愿缴纳和爱心捐助等,主要用于支持网格内的公益事业。太白镇党委广泛听取群众意见,尊重群众和乡贤意愿,确保基金筹集、管理和使用全部由群众民主决策。目前,已有36个网格设立基金并有序运转,规模达180余万元,且收支台账清晰明了,报太白镇公共事务管理办公室备案,赢得了群众的广泛信任。

下一步,太白镇党委将继续深化改革、持续创新,实现镇内“网格基金”全覆盖,引领全镇人民在“共建共治共享”的道路上前进,为乡村振兴注入新活力。(祝祥珂)

创新工作机制 服务提质增效

国网宁夏吴忠供电公司坚持以客户为中心,探索实施了“供电服务指挥官”工作机制。通过设置配网抢修指挥官岗、配网调控岗、服务安抚岗,构建重复、低容忍度等6类重要客户清单,为进一步提高供电服务质量和抢修效率注入活力。

该公司在设备故障停电处置的停电前期、中期、后期三个关键时间节点设置专人研判,促使研判的准确率和及时性得到提升。截至目前,累计故障研判指挥165次,参与研判人员38人,研判准确率高达100%。

实施“供电服务指挥官”先复电后抢修的工作机制后,该公司采用转供、发电车等供电方式,尽可能减少停电范围,第一时间满足非故障区域用户用电需求,实现了配电网“故障发生—分析研判—故障隔离—停电告知—抢修协同—用户复电”的全流程指挥、全方位服务。截至目前,负荷转供46次,户均停电时长降至3.72小时。这一举措大大提升了客户的满意度,客户诉求一次性解决率提升至99.96%。(方鑫)