

员工离职时遭遇企业“特殊”要求，怎么办？



资料图

最近，最高人民法院发布了一则劳动争议典型案例：推拿师李某离职后，入职某社区卫生服务中心中药房，“老东家”却将其告上法庭称违反竞业限制协议，要求赔偿5万元，这是咋回事？

2017年1月10日，李某入职某公司从事推拿师工作，双方签订员工保密协议，约定李某离职后两年内不得从事同类产品或同类企业的相关服务，否则应当一次性向该公司支付不低于5万元的违约金。

2017年11月，李某取得高级小儿推拿职业培训师证书。2021年5月，李某从该公司离职，7月入职某社区卫生服务中心中药房工作。

该公司主张李某掌握公司的客户资料、产品报价方案、培训课程等信息，属于其他负有保密义务的人员，遂申请劳动仲裁，要求李某支付违反竞业限制义务违约金5万元，未获支持。该公司不服，诉至法院。

法院认为，李某作为推拿师及培训师，不属于公司的高级管理人员及高级技术人员。李某掌握的客户资料是提供服务过程中必然接触到的基本信息，其在公司工作期间通过培训获取的按摩推拿知识及技能也是该行业通用的专业知识及技能。该公司提供的证据仅能证明李某在日常工作中接触到该公司的一般经营信息，而非核心经营信息。在正常履职期间仅接触用人单位一般经营信息的劳动者，不属于劳动合同法规定的“其他负有保密义务的人员”。

法院判决驳回该公司要求李某支付竞业限制违约金的诉讼请求。这起案例中，法院明确不负有保密义务的劳动者即使签订了竞业限制协议，也无须承担竞业限制义务。

北京市第一中级人民法院调研发现，在涉竞业限制劳动争议案件中，竞业限制主体为高级管理人员的案件仅占4.27%，为高级技术人员的案件占14.22%，其余8成案件涉及的竞业限制义务主体均为普通劳动者。

在具体实践中，竞业限制的适用范围存在过度泛化的现象。一些用人单位无差别地与劳动者签订竞业限制协议，甚至保洁员、保安、厨师等普通劳动者也被要求签订竞业限制协议。

专家表示，《劳动合同法》也设置了竞业限制制度，其主要目的在于保护用人单位的商业秘密，基于该立法目的，可以约定竞业限制的人员限定在高级管理人员、高级技术人员以及其他知悉用人单位商业秘密和与知识产权相关保密事项的劳动者，而不是限制人才的正常流动和劳动者的自主

择业权，变成一种“离职限制”。

有关专家表示，要认定法律规定的“其他负有保密义务的人员”，应对其是否可能知悉商业秘密进行实质性审查，“没密可保”的普通劳动者，即使签订了保密协议也不构成其他负有保密义务的人员，不应纳入具备签订竞业限制协议的人员范围。对竞业限制的对象，也不能仅仅通过当事人列举就认为属于同类行业和同种业务，而是需要根据被列举企业和劳动者的岗位情况进行具体分析。

普法小知识

竞业限制适用于哪些员工？

《劳动合同法》第二十四条规定：

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。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。

竞业限制协议应包括哪些内容？

《劳动合同法》第二十三条规定：

用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

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，并约定在解除或者终止劳动合同后，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。

竞业限制补偿金是多少？

竞业限制补偿的标准和支付方式主要取决于用人单位与劳动者之间的约定。如果没有明确约定，根据相关规定，用人单位应当按照劳动者在劳动合同解除或终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿。这一比例不得低于劳动合同履行地的最低工资标准，否则应按照最低工资标准支付。

竞业限制的期限是多久？

根据《劳动合同法》第二十四条规定，在解除或者终止劳动合同后，负有竞业限制义务的人员到与本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其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

违反竞业限制怎么办？

如果劳动者违反竞业限制义务，应当退还原用人单位支付的经济补偿金，并承担给用人单位生产经营造成的直接损失。如果同时泄露企业商业秘密，还应当按照《反不正当竞争法》的相关规定承担法律责任。

来源：全国总工会微信公众号

高薪招聘有套路，网约车司机该如何避坑？

“本以为跑网约车能多赚钱，没想到跑了近两个月，总共才赚了4000多元，而且还面临被起诉的风险。”说起最近应聘网约车司机的经历，小盛直言套路太多：刚开始一公司说招聘网约车司机，按周发工资，然而他刚干就被押了两周的工资，后又让租车；提前退车，还被要求承担高额违约金。

小盛的遭遇并非个例。记者在第三方投诉平台检索发现，不少网友反映应聘网约车司机时遭遇陷阱，涉及“租车公司以高薪职位诱导求职者高价租车”“入职网约车公司被强制要求租车”“应聘网约车司机被贷款买车”等。小盛感慨，高薪招聘网约车司机的套路真是让人防不胜防。

合同“埋了很多雷”

小盛告诉记者，今年3月，他在某短视频平台刷到了一则高薪招聘网约车司机的视频，于是就通过视频下面的链接报了名。

小盛最初在一网约车平台注册了账号，从3月11日开始主要在某聚合打车平台接单。另外，在汽车租赁公司的要求下，小盛当天还签订了《汽车租赁合同》。

“当时我也疑问为啥要签《汽车租赁合同》，汽车租赁公司工作人员跟我说因为我要开他们的车跑网约车，都要签。我想着反正也没有问我钱，也不用交押金，就签了。”小盛说，他后来才知道这个合同“埋了很多雷”。

然而，跑了一周之后，小盛找汽车租赁公司要工资的时候，工作人员解释说，网约车平台要扣一周的流水。小盛无奈接受了。过了一周之后，小盛又找汽车租赁公司要工资，工作人员却说该公司还要扣一周的流水作为押金。

“后来我查询后台记录发现，我两周7000多元的流水都被汽车租赁公司划走了，网约车平台并没有扣。”小盛说。

被免密支付划走2000元

跑了两周之后，一分钱没拿到，小盛有点不想干了。这时汽车租赁公司工作人员说，可以换一种模式，就是租车跑网约车，只需要每天交232元的租金，其余挣的钱都留给小盛。该工作人员还晒出其他网约车司机每天的流水截图给小盛看。

“有一天流水1300多元，最低的也有600多元。”小盛说，这样算下来这个租车跑网约车模式比之前当网约车司机赚钱多。

此后，在汽车租赁公司的帮助下，小盛注册了另一家网约车平台账号并开始接单。

“跑了一个多月后，我发现扣除租金后，一个月也就赚6000多元，于是就不想跑了。”小盛说，“我在微信上联系汽车租赁公司那边退车，可是工作人员不回我。后来到了5月5日，我就直接把车开到了他们公司门口，说不想做了，想退车。”

可是退车后的当天晚上，小盛就发现他在支付平台账户的2000元都被划走。“原来是通过免密支付划走的，说真的，我都不知道啥时候开通的免密支付。后来我想把这个免密支付关了，也关不掉。”小盛说。

为什么要划走2000元？汽车租赁公司工作人员解释说，这是小盛开车时违章罚单的钱。但小盛说，自己开车确实有过违章，但也就两三次，肯定没有2000元那么多。

被索要高额违约金

在划走2000元之外，汽车租赁公司工作人员还以小盛提前还车违约为由，要求小盛交纳高额违约金。

记者从小盛提供的《汽车租赁合同》上看到，任何一方提前解除合同，应按照合同未履行部分租金的35%向对方支付违约金。

对此，北京市福茂律师事务所律师



张志友表示，汽车租赁公司扣小盛7000多元涉嫌违法，应该退回。至于小盛是否需要承担违约金则要看小盛与汽车租赁公司之间是什么法律关系。

“小盛最初是应聘司机，汽车租赁公司提供的车辆可能被看作是小盛的劳动工具，如果能够认定小盛与汽车租赁公司存在劳动关系，那么小盛就不需要支付违约金。如果小盛与汽车租赁公司之间被认定为租赁合同关系，小盛单方提出解除租赁合同，需要支付违约金，但无需支付汽车租赁公司所要求的高额违约金。”张志友说。

张志友认为，依据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉合同编通则若干问题的解释》第六十五条的规定，约定的违约金超过造成损失的百分之三十的，人民法院一般可以认定为过分高于造成的损失。过高的违约金，法院一般不予支持。

上海市汇业律师事务所高级合伙人、劳动法专业委员会执行主任洪桂彬律师表示，新就业形态劳动者面临劳动关系认定难的问题，如果在工作中遇到企业滥用违约责任的情况，其合法权益很难得以保障。

“近期招募网约车司机的骗局屡见不鲜，农民工应聘网约车司机或者租车跑网约车时一定要擦亮眼睛，并谨慎开通免密支付等。有关部门也应加强对网约车、汽车租赁行业的监管，加强对新就业形态劳动者权益的保护。”洪桂彬说。

来源：工人日报