

“一份竞业协议把我的求职路堵死了”

律师指出,企业通过不合理方式限制员工择业自由,既不公平也违法

《工人日报》郜亚章

“万万没有想到,我被这份竞业限制协议困住了,职业选择受到很大限制。”4月17日,湖北武汉的秦美凤(化名)无奈地告诉记者。秦美凤今年2月份从原公司离职时被告知,要履行入职时签署的竞业限制协议。多家公司因不想承担风险拒绝了她,导致她至今没有找到新工作。

根据劳动合同法,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时,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业协议约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

然而,记者采访了解到,一些企业通过设置高额赔偿金、扩大竞业协议范围、无差别设定签署人员等方式,限制员工自由流动,竞业限制协议存在被滥用的现象。本是用来保护用人单位合法权益的规定,反成部分企业损害员工权益的工具。

覆盖全部员工、同行业所有关联企业

“入职时,公司要求必须签竞业限制协议,并且不分岗位和级别,如果不签意味着无法入职。签竞业限制协议在我们这行很普遍,但没想到这份协议会影响到我以后的职业发展。”秦美凤表示。

“我属于技术类岗位,不掌握客户资源,并不接触公司的核心利益。”秦美凤告诉记者。然而,她在离职时,被告知因为接触到了公司客户资源,要履行入职时签署的竞业限制协议。

记者在采访中了解到,签署竞业协议是很多公司在入职时对员工的硬性要求,协议范围甚至覆盖全部员工。协议中罗列的竞品公司几乎涵盖本行业所有关联企业,这就意味着员工如果从原公司离职,只能按照协议规定支付违约金或者彻底转行。

北京市闻达律师事务所律师范泽华表示,竞业限制协议中的条款中包括竞业限制的范围、地域、期限、经济补偿、违约责任等。为了举证和操作之便,有的竞业限制协议会列举与用人单位有竞争关系的企业名单。

中国社会科学院法学研究所社会法研究室副主任王天玉认为,竞业限制的本质是保密制度,因此对于“秘密”的规定需要有明确的细则。

“目前商业秘密和知识产权相关的保密事项并没有实施细则或者司法解释予以界定,因此话语权转移到用人单位一边,劳动者的权益就容易受到侵害。”王天玉解释说。

不签新协议就不给开离职证明

江苏南京的岳然(化名)因为一份竞业限制协议转了行。去年1月份,岳然因为不满公司降薪规定提出离职。“离职申请当天就通过了,但离职一周后我收到了前公司寄来的一份新的竞业限制协议。”她说。

岳然在入职时已经签过竞业限制协议,经对比后发现,这份新的协议新增了多家竞品公司。“新增的公司中,其实有一些与原公司并无业务关联,目的就是限制我的自由流动。”而让岳然更气愤的是,原公司明确表示如果不签新的竞业限制协议,将不会给她开具离职证明。

岳然提请劳动仲裁,仲裁机构敦促原公司开具了离职证明。在这期间,有几家竞品公司向岳然抛出橄榄枝,都被她婉拒了。“虽然通过仲裁开具了离职证明,但在这个行业继续工作阻力会很大。直到去年4月份我才入职新公司,从事着和之前完全没有关联的工作。”她表示。

“根据劳动合同法规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同时的证明,并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。因此,如果员工不签竞业限制协议,企业就不签发离职证明,这种行为是违法的。”范泽华说。

北京市兰台律师事务所高级合伙人程阳律师认为,竞业限制协议的目的是保护企业的商业利益,但这并不意味着企业可

以滥用竞业协议对待员工。如果企业试图通过不合理的方式来限制员工的择业自由是不公平的,也是违法的。

用人单位商业秘密的边界亟待厘清

“劳动合同法中对‘秘密’的规定较为简略,没有细化,这就使得用人单位对‘秘密’有很大决定权。‘秘密’范围扩大的同时,负有保密义务的人员范围也随之扩大,就有可能导致接触过相关业务的人都被纳入竞业限制的范围,竞业限制就有可能被滥用。”王天玉说,“因此竞业限制制度需不断完善。”

王天玉建议,针对竞业限制协议的审查不应只停留在双方通过合意缔结的条款,而应根据员工所从事的岗位是否负有保密义务,来判断竞业协议是否正当。同时,需要通过总结经验形成指导性案例,不断厘清“秘密”的边界。如果法院审查认为劳动者掌握的信息并非“秘密”,那么竞业限制协议要按无效处理,以维护劳动者的合法权益。

范泽华表示,法院需要平衡用人单位保护商业秘密、劳动者的择业自由和市场主体的公平竞争秩序等相关方的利益。“对于用人单位而言,一般是基于业务需要设定竞业限制协议的主体范围,约定合理的竞业限制期限、地域以及违约金等。劳动者在签订竞业限制协议时,应明确竞业限制范围,协商确定自身可承受的违约金、合理的经济补偿金额和支付方式等。”范泽华说。

程阳认为,员工在签署竞业协议前,应认真阅读协议内容,还可以在签署协议时与企业协商,就协议条款进行商议和修改,尽可能减少对自身职业发展的限制。

雪道的尽头是骨科? 冰雪运动要尽快补齐安全短板

《半月谈》任会斌 王靖 安路蒙

冬去春回,动感而刺激的冰雪运动令人流连忘返。近几年,在政策带动下,国内冰雪产业进入快速发展期。与此同时,各地发生的冰雪运动伤亡事故,也引发人们对于冰雪运动安全保障能力的担忧。

冰雪运动事故多发

冰雪运动乍看参与门槛低,但有的项目专业性强,参与人员的安全保障必须到位,否则容易出现安全事故。今年春节后,西北某市一位9岁男童从滑雪场的索道缆车上坠落,导致脚部严重粉碎性骨折,暴露出滑雪场的安全管理问题。

记者采访该市应急管理局督察专员得知,滑雪场俱乐部教练未履行陪同和照护职责,索道工作人员也未履行检查职责,在安全防护栏还没固定好时,缆车座椅便出发前进,随后男童从座椅空隙滑出,坠落受伤。因此,当地应急管理局将此事定性为安全责任事故。

近年来,各地因滑雪、滑冰意外事故导致的骨折、脑震荡等伤者众多,纠纷不断。有网友感叹:“雪道尽头是骨科。”

权威部门数据统计显示,2022年,冰雪运动受到欢迎,但相关投诉高达8677件,同比增长60.51%。

北京市滑雪协会副主席伍斌说,中国是全球最大的初级滑雪市场,大部分是一

次性体验人群。滑雪产业发展的核心,是有效地把大量的第一次体验人员,转变成真正的滑雪爱好者。而各地发生的伤亡事故很容易导致初学者和有意上雪道者“望雪却步”,影响冰雪产业扩大消费人群。

安全短板有哪些?

记者梳理发现,当前我国滑雪场事故以雪道摔撞和索道跌坠居多。

有些滑雪场安全提示和技巧指导不到位,教练资质不达标,有初学者贸然冲上中高级雪道,在无人管理和引导的情况下发生事故。有的被其他滑雪者撞倒,有的与埋入雪中的电箱等障碍物相撞,有的因雪道防护网缝隙过大、冲出雪道撞上附近障碍物。

在索道跌坠事故方面,主要原因有滑雪者未坐好、防护措施未到位、工作人员未检查等。这些事故或多或少暴露出冰雪运动场所本身存在的设施隐患和管理不到位问题。

记者调查发现,冰雪运动行业中同样

存在安全生产主体责任“层层分包”问题。在北方一大型滑雪场,多年来,出资建设方签署“安全责任协议”,将滑雪场安全生产主体责任委托给承包单位的下级子公司,而下级子公司又签署“安全责任协议”,将安全生产责任分包给4家滑雪俱乐部。

在分包过程中,本应从上抓到下的安全责任,被甩包给最下游,“一托了之”导致安全管理责任逐级减弱、引发安全事故。

安全管理机构虚置也是冰雪运动行业的普遍问题。安全生产法第二十四条规定,从业人员超过一百人的,应当设置安全生产管理机构或者配备专职安全生产管理人员。采访中,有大型滑雪场主管对此问题一脸茫然:“从来没听说有这个要求。”

此外,在不少滑雪场,初级入门或者初次体验的滑雪者占多数,不少人对自己的水平认识不清,对风险缺乏概念,甚至不了解基本的滑雪规则,想当然地认为滑雪很简单,不聘请教练,不佩戴安全防护装备,只顾打卡拍照。有的不顾实际水平进入中高级雪道,纯靠“手刹”“脸刹”“臀刹”,更增加了安全风险。

行业大发展须守住安全红线

促进冰雪运动和冰雪产业健康发展、行稳致远,需要高度重视安全问题,堵住安全管理漏洞。

全面排查整改,遏制事故发生。体育、应急、市场监管等部门要进一步落实监管责任,对本地区冰雪运动场所开展全覆盖督导检查,对存在重大安全隐患的滑雪场所要依法严处。冰雪行业经营者要落实主体责任,对照《中国滑雪场所管理规范》等要求,自查自改,配齐安全生产管理机构和人员,压实安全责任,杜绝层层甩包。

加强运动安全宣传和培训,提高安全风险意识。资深滑雪培训教练白瑞璋建议,初学者要先接受安全教育和基本技术指导,滑雪场应及时发放安全手册、设置安全警示、滚动播放提醒广播及警示视频,尽可能避免初学者盲目上雪道。

尽快出台冰雪运动安全管理统一标准,引导行业健康发展。业内人士认为,近几年地方和社会资本纷纷建设滑雪场,扩张速度过快,行业安全和管理标准缺失问题日益凸显。相关部门应尽快制定出台冰雪运动安全管理标准,从规范雪场设计、完善软硬件安全保障、科学认定从业人员资质、强化滑雪者安全管理等方面,形成一套统一、细化的规范。