

■劳动时评

不能任由竞业限制条款滥用侵害劳动者权益

□张智全

用人单位滥用竞业限制条款,凸显了其在利益最大化驱使下对法律红线的漠视,又折射了未对其套牢法律缰绳的监管短板。对此,在鼓励普通员工敢于依法维权的同时,劳动监察部门、司法机关要对这种不法行为依法严厉惩戒。

2021年底,河南周口市中级人民法院审理了一起竞业限制纠纷案件,女主播小丽(化名)离职后被原公司以违反竞业限制条款为由告上法庭。法院最终认定小丽作为普通员工,因不掌握公司的商业秘密,不属于竞业限制的主体,其与原公司签订的劳动合同中的竞业限制条款对其不产生

法律效力。《工人日报》记者近日采访发现,保安、厨师、理发师、酒水推销员、清洁工等都被竞业限制,还有的企业甚至要求全员签订竞业协议,这让普通员工很苦恼。(1月10日《工人日报》)

竞业限制,是指用人单位对负有保守商业秘密的劳动者,在劳动合同、知识产权权利归属协议或技术保密协议中约定的竞业限制条款。具体而言,是指用人单位和知悉本单位商业秘密或者其他对本单位经营有重大影响的劳动者按法律约定的,在终止或解除劳动合同后,一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职,也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。

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,利用所掌握的商业秘密损害用人单位的利益。不接触用人单位商业秘密的普通员工,显然不在竞业限制条款的适用范围内。劳动合同法第23条、第24条对此明确规定,只有负有保守商业秘密的劳动者,才有必要与用人单位签订竞业限制条款。一般情况下,普通员工所从事的工作大多技术含量低,不涉及商业秘密,也就无须与用人单位签订竞业限制条款。

不难看出,尽管竞业限制条款是赋予给用人单位维护自身合法权益的一种救济规则,但其适用范围是有严格限制条件的。现实中,不少用人单位要求清洁工、保安、理发师等普通员工签订竞业限制条款,不仅于法无据,还会

让后者离开用人单位后再就业时多了“拦路虎”,是对后者择业自由权的直接侵害,不能任由用人单位在这方面肆意妄为。

一些用人单位将竞业限制条款滥用到普通员工身上,虽然有出于稳定员工队伍和减少竞争对手竞争优势的主观性必然,但更多则是为了增加与员工协商离职条件的筹码,并借此对离职员工少支付或不支付补偿金,达到减少用工成本的目的。由于这种不当做法穿上了法律的马甲,往往更具有迷惑性和欺骗性,更需要引起高度重视,依法对其予以规制。

用人单位滥用竞业限制条款,凸显了其在利益最大化驱使下对法律红线的漠视,又折射了未对其套牢法律缰绳的监管短板。对此,在鼓励普通员工敢于依法维权的同时,劳动监察部门、司

法机关要对这种不法行为依法严厉惩戒,让其在有切肤之痛的惩戒面前打消滥用竞业限制条款的歪念。

当然,着眼长远,要从根本上遏制用人单位滥用竞业限制条款,让其不再殃及无辜的普通劳动者,还需要进一步完善法律。当前,相关法律法规和司法解释只是对竞业限制条款的适用作了原则性规定,明显存在规定不够细致的局限性,使用用人单位把竞业限制条款滥用到普通员工身上有机可乘。鉴于此,相关职能部门要通过出台规章、或条例或司法解释等方式,细化竞业限制的适用范围、对象,并结合执法司法实践经验,切实提高违法成本,从而以泾渭分明的法律红线,倒逼有滥用竞业限制歪念的用人单位主动守底线、存戒惧。

■每日图评

关爱环卫工,从提升交通安全意识开始

“冬季山区道路湿滑,司机清运时要减速慢行,路面作业人员要注意身边过往车辆……”近日,在浙江省浦江侯中线上小黄坛生活垃圾焚烧发电厂路段,交警提醒现场环卫作业人员注意自身安全,做到安全清运。(1月11日《浙江工人日报》)

据报道,为提升环卫作业人员的交通安全意识和安全作业系数,浦江县公安局交警大队经常利用节假日期间组织民警到生活垃圾中转站和路面清扫现场,面对面向坚守岗位的驾驶人员、保洁人员讲述路面清洁作业时需要

注意的交通安全事项,从源头上为环卫工人日常作业撑起“安全伞”,筑牢“平安网”。

近年来,在有些地方随着机动车保有量的大幅增长,环卫工人在工作期间出现伤亡的事故屡有发生。如何更好确保一线环卫工人交通安全,俨然成了社会关注的内容之一。

一线环卫工人主要负责城市道路物清扫工作,可以说,没有他们的辛勤劳动就没有城市道路的干净整洁。然而,有一些环卫工人安全意识不强,有些人虽有安全意识,但缺乏安全作业的常



识,潜藏着一定的安全隐患。所以,交管部门和交警对他们进行面对面的交通安全宣讲很有必要。

笔者以为,关爱环卫工人,

应从提升交通安全意识开始,这有助于提升环卫工人的自我保护和应急处置能力,可最大限度地避免环卫工人在生产作业中出现交通事故。

□周家和

■网评锐语

互联网医院建设是民生大事

戴先任:近年来,互联网医院被寄予厚望,政策红利不断释放,受益于互联网医院的患者日益增加。不过,就整体而言,互联网医院的潜力没有充分被挖掘。国家远程医疗与互联网医学中心、健康界研究院联合发布的《2021中国互联网医院发展报告》显示,超9成互联网医院处于建而不用或浅尝辄止的“僵尸状态”。互联网医院建设并非小事,而是医疗行业大事、是民生大事,要加强监管与监督,激活“僵尸状态”的互联网医院。

倡导就地过节 关爱行动要给力

鹰远:针对当前新冠肺炎疫情形势,江苏省无锡市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控应急指挥部近日发布通告,向社会公布了工会组织面向在锡就地过节职工开展“送温暖、送文化、送服务”关爱行动,倡导广大职工留锡就地过节。倡导“就地过年”,要让温暖不缺席。各地要通过实际举措让就地过年职工群众等务工群体把心安放下来,尽享在“家”过年的感觉。

■世象漫说



■有感而发

“当个好工人”成就“金蓝领”

《工人日报》

在现实生活中,一方面,企业常常为“技工荒”而发愁;另一方面,不少人总认为产业工人社会地位低,无当头无盼头无奔头。究其原因,目前我国产业工人队伍的整体技能素质还不高,许多工人经常从事着简单、繁重的体力劳动,这制约了工人地位和作用发挥。如何破解这一“瓶颈”?笔者以为,湘潭市全力助推“好工人”,成就“金蓝领”,就是很好的做法。

湘潭市“当个好工人”活动好就好在,一是以职业技能提升为抓手,全力提升产业工人的

非法的“测评中心”

又是冠名“全国”,又是打着“综合素质”的幌子,且命名非常之“权威”“端正”的“全国中小学生综合素质等级测评中心”,原来是一家没有在任何部门登记的非法社会组织。该“中心”谎称权威部门授权,通过开展相关等级测评来牟利。据媒体日前报道,该非法社会组织已被取缔。(1月11日《光明日报》)

□王锋

■长话短说

劳动用工“法律体检”有助构建和谐劳动关系

为指导和督促企业依法经营、依法用工,推动建立更加和谐的劳动关系,辽宁鞍山市总工会于9月-11月在鞍山范围内有计划、按步骤地对不同类型,特别是不同发展阶段代表性的中小企业,开展了劳动用工“法律体检”活动。(1月10日《工人日报》)

企业面临的风险可以分为商业风险和法律风险。当下,许多企业更多关注商业风险,却忽视法律风险。法律风险是指企业因不懂法、不守法、不用法而可能遭受的一种法律惩处或承担的法律责任,或是商业利益的减损。也可以说是因为未尽法定义务或未用法定权利,从而使合法利益受到不利影响。

一些企业为了便于管理、节约成本,在规章细节上打算盘,企图让看似合理、实则违法的管理制度蒙混过关。但不合理、不合法的“家规”侵犯劳动者的合法权益,也容易引发劳动争议案件,给企业自身带来更大风险。

“上医医未病之病,中医医欲病之病,下医医已病之病。”当下,许多地方建立了“劳动争议调解机构”,但这些机构大多是在劳资双方发生矛盾之后才去调解,也就是说,矛盾已经形成,有的后果已经产生,不仅调解起来费神费力,而且浪费了很多资源,即使调解成功,也在劳资双方之间产生了阴影,修复起来困难。

劳动用工“法律体检”,为企业提供更优质高效的法治服务,标志着当地企业法治体检工作进入法治化、常态化、制度化轨道。从大众式宣讲向个性化“体检”转变,从事后调解向日常预防前移,切实解决企业违法违规用工问题,是从源头上维护职工合法权益,构建和谐劳动关系。

□胡建兵

□费伟华