

法官说法

劳动者在职期间筹划新工作,有错么?

【基本案情】

郑某于2017年4月入职某电机公司担任部门经理工作,双方劳动合同“保密及竞业限制条款”约定:(1)员工同意,对于其可能获悉的公司或任何与公司有关联的经营实体,或为员工所知的已与公司签署保密协议的任何经营实体的关于生产和管理流程、技术、销售或财务信息的所有信息,以及和公司的产品、工序、服务有关系的信息,均予以最严格的保密;(4)员工在劳动合同期内,不得以任何方式为与公司或任何成员公司存在业务竞争的任何实体直接或间接地从事任何限制义务,也不得为其提供服务或协助;(6)员工在职期间以任何方式违背或违反上述条款的,即构成公司与员工解除劳动合同的正当理由,劳动合同的解除立即生效,且公司无须给予员工任何补偿。2022年8月,某电机公司以郑某“在职期间违反保密义务和竞争限制义务,多次损害公司利益,严重违反了职业道德、劳动纪律和公司

规章制度”为由,解除了双方劳动合同,郑某认为某电机公司构成违法解除,要求某电机公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金,双方遂产生争议。

法院审理后认为,人民法院在判断用人单位单方解除劳动合同行为的合法性时,应当以用人单位向劳动者发出的解除通知的内容为认定依据。某电机公司作出解除劳动合同决定,应就郑某存在解除决定中所载的违规事实承担举证责任,现有证据仅能认定郑某的上级管理人员在2022年4月至7月期间拟在外设立公司,郑某及公司部分中层管理人员受邀参与了筹划事宜,但劳动者在职期间筹划设立新公司为自己离职后的生涯作适当准备,并不具有不正当性,应分析其是否违反法定或约定义务,是否违反规章制度中的规定等情况。现在案件证据无法证实郑某存在违反保密义务、多次损害公司利益等情况。同时,从诚实信用原则看,劳动者在职期间对用人单位负有忠实义务,

未经用人单位允许不得到其他用人单位兼职,更不得从事与用人单位有竞争性质的同类或类似工作,在职期间竞业限制义务应当存在,不应排除用人单位与劳动者就在职竞业限制作出约定。双方劳动合同就在职竞业限制也进行了约定,但就郑某是否存在违反竞业限制义务问题,应由某电机公司承担举证责任,虽郑某在职期间确实参与了新公司设立的筹划事宜,但新公司的发起人在2022年7月已明确不再设立新公司,直至郑某被解除前所谓新公司并未成立,故现有证据并不能认定郑某在职期间已违反合同约定的竞业限制义务,郑某在被解除劳动合同后再入职其他公司的行为并不能反推得出其被解除前已违反竞业限制义务这一结论,故此,某电机公司于2022年8月解除与郑某的劳动合同构成违法解除,应支付违法解除劳动合同赔偿金。

【法官评析】
劳动者在职期间筹划新职业或设立新

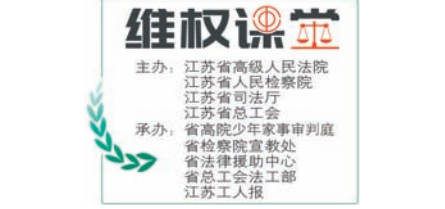
公司,为自己离职后的生涯作适当准备,并不当然具有不正当性,只有当劳动者的有关行为违反了法定或约定的义务,才能够认定该行为本身具有不正当性。

企业的一般劳动者在职期间参与筹划设立新公司为离职后的生涯做准备,属于市场常见现象,法律上对此行为本身也无禁止性规定。用人单位的单方解除权是用工自主权的重要内容,鉴于用人单位单方解除劳动合同是一种严厉,带有较强惩罚性质的行为,直接剥夺了劳动者的工作机会,所以在实践中往往对用人单位单方解除劳动合同的审查较为严格。用人单位应在制定完善的规章制度基础上,对劳动者的过错行为进行充分的调查取证,并按照法律规定的程序,审慎作出解除劳动合同决定。劳动者如被用人单位违法解除劳动合同或遭遇不合理处罚时,也应及时收集保留证据,通过仲裁或诉讼程序维护自身权益。

常州市中级人民法院 吴立春 姚远

和爱护。此案作为一起先仲裁后诉讼最终调解结案的案件,在当今国家鼓励生育二胎的背景下,其典型意义在于,既有利于规范用人单位在女职工生育期间薪资待遇的发放,保障广大女职工的生育权利,体现对女职工的平等尊重和认可,消除就业性别歧视,也保障了女职工生育期间的经济收入稳定,减轻家庭经济负担,不必因为生育子女而产生经济负担和生活压力。

本草



扬州市民孙女士于2021年5月入职某咨询公司任扬州从事文员工作,该咨询公司按规定为孙女士缴纳了“五险一金”等社会保险。后来,孙女士于2022年9月生育产子,于是向公司请求休产假,共计休假158天。产假前,孙女士月平均工资为4700余元,但在孙女士为期5个多月的产假期间,这家咨询公司仅向孙女士发放了1.2万元工资,比应得的少了一半左右。考虑到要保住饭碗,孙女士只好选择忍气吞声。谁知复工一段时间后,该公司却与孙某协商变更工作地点,让她到外地工作,这刚为人母的孙女士不能接受,多次与公司协商也未能达成一致意见。2023年11月,咨询公司向孙女士发出了《解除劳动合同告知书》,孙女士认为自身的合法利益受到侵犯,经劳动仲裁后,又诉至法院。

案中法理

降低产假待遇并调整岗位,违法!

法院经审理认为,生育保险待遇包括生育医疗费用、生育津贴和一次性营养补助,由社会保险经办机构发放给用人单位,由其支付给参加生育保险的职工,用人单位不得在职工休产假期间降低其工资待遇,生育津贴报销的标准低于职工产假或者休假前工资标准的,应由用人单位予以补足。本案中,这家咨询公司在孙女士休产假期间仅支付给她1.2万元,低于其产假前工资标准,也并未提交证据证明向孙女士支付了一次性营养补助,虽然辩称生育津贴报销了7000余元,但根据相关法律规定,该公司仍

需补足产假待遇差额。又因该公司还存在违法解除劳动合同,欠发年休假未休工资等情况,法院判决某咨询公司支付各类款项合计4.7万余元。这家咨询公司不服,提起上诉。经二审法院调解,双方一致同意,咨询公司于2024年8月3日前一次性支付孙某3.6万元,若未按时支付,孙女士有权按原一审判决确定的款项申请强制执行。

负责审理这起劳动纠纷案的法官认为,职工生育保险是国家通过社会保险立法,对生育职工给予经济、物质等方面帮助的一项社会政策,体现了国家和社会对妇女的支持



律师您好:

我在某私营企业的管理岗位从事销售工作,单位与我签订了劳动合同,约定劳动合同期限从2022年至2027年,每月固定工资2万元(含绩效),并约定了竞业限制条款,竞业限制期限为合同终止后一年之内,竞业限制补偿金为每月100元。我在单位工作期间,由于工作表现突出,业绩完成完好,基本每月拿取固定工资2万元,至2025年4月单位在未有考核情况下,突然无故大幅度地单方降薪,导致我被迫离职,请问:被迫离职后,我是否需要遵循合同约定的竞业限制条款?单位每月支付竞业限制补偿金100元有无法定依据?如果单位不予支付,应当如何维护我的权益?

南京 何女士

何女士您好:

根据《劳动合同法》,竞业限制条款的效力不因劳动者被动离职而自动失效。比如,根据用人单位在劳动者离职问题上存在的过错:因单位克扣工资,未支付或足额支付劳动报酬;未提供劳动条件等过错迫使劳动者被动离职,且劳动合同中未明确约定排除此类情形的,劳动者仍应当遵守劳动合同约定的竞业限制。

具体到个人,您因为单位降薪被迫离职,属于单位的过错。若劳动合同中未明确排除此类情形,您仍需要接受竞业限制的约束;但若单位未按照约定支付竞业限制补偿金,则可以依法解除竞业限制的条款。

而竞业限制补偿金则需满足“合理性”与“法定底线”的双重标准:“法定底线”指补偿金不得低于劳动合同履行地的最低工资标准。结合南京市目前月最低工资标准在2000多元,100元远低于这一标准;“合理性”则指补偿金应与劳动者薪资、竞业限制范围及期限相匹配。而您的月薪过万,100元补偿明显无法弥补您的损失,可以被认定为“显失公平”。在司法实践中,约定竞业补偿金不能低于离职前12个月平均工资的30%。因此,100元补偿金既无法定依据,也缺乏合理性,劳动者可依法主张调整或认定该条款无效。

倘若单位未按约定支付竞业限制补偿金,您可以采取如下维权路径:

其一,向单位发出书面《催告函》。明确要求单位在合理期限内支付补偿金,同时保留《催告函》及沟通记录等证据;

其二,申请仲裁。若催告无果,可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求支付竞业限制补偿金。须向仲裁委提交劳动合同、竞业限制条款及工资流水等证据;

其三,要求解除竞业限制条款,赔偿损失。根据相关规定,用人单位自劳动合同终止后三个月未支付竞业补偿金时,劳动者可以书面通知解除竞业限制的约定,并依法向劳动争议仲裁委员会提请索赔,不再受该条款的约束。

需要提醒的是,竞业限制约定旨在平衡用人单位商业秘密保护与劳动者的择业自由,用人单位不得滥用竞业限制条款限制普通劳动者的就业权利。劳动者在签署含有竞业限制条款的劳动合同时也应审慎评估自身的劳动义务,当遭遇不法侵犯时及时通过法律途径维权。

南京市玄武区法律援助中心律师 庄宇



7月8日,南通市通州区公安局二甲派出所民警走进余西社区进行“畅享快乐暑假、牢记网络安全”主题教育宣传。图为民警给暑托班的小学生讲解网络安全知识,引导学生们提高网络安全意识和自我保护能力,度过一个快乐安全的暑假。

霍慧勇 摄

权益视点

高温津贴有法可依 如何发放于法有据

现实中,除了40℃以上禁止安排劳动的极端天气,劳动者在高温天气里正常作业在所难免,这就势必涉及大家关心的一项权益——高温津贴。以下3个案例及其解析,分别从高温津贴的发放范围、条件和标准等方面解惑答疑,以期为保障劳动者的“清凉”权益提供法律帮助。

哪些劳动者依法享有高温津贴?

案例:2023年7月,小刘高职毕业后入职某化工科技公司,岗位为喷漆工。根据作业规程,在产品油漆喷涂工序需密闭作业。因此,在夏季高温时段,车间内温度经常超过33℃。2024年夏季末,小刘发现工资中并无高温津贴,与公司沟通无果后向劳动仲裁机构申请仲裁,要求公司支付当年6月至9月的高温津贴。仲裁委经审理,裁决公司按照当地规定标准补发申请人的高温津贴。

评析:高温津贴,是指用人单位为保障劳动者生产过程中的安全和身体健康,对劳动者高温作业及高温天气下额外的劳动消耗给予的补偿。那么,哪些劳动者有权享受高温津贴?原国家安全生产监督管理总局、人社部等四部门联合印发的《防暑降温措施管理办法》(以下简称《办法》)第十七条规定:“劳动者从事高温作业的,依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,应当向劳动者

发放高温津贴,并纳入工资总额。高温津贴标准由省级人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定,并根据社会经济发展状况适时调整。”这一规定表明,有权享受高温津贴的劳动者主要包括两大类:一类是室外露天作业劳动者,只要在35℃以上高温天气下进行室外露天作业的都有权获得高温津贴,如建筑工人、快递员、环卫工、户外线路检测人员等。第二类是室内高温作业劳动者。若室内工作场所不能采取有效降温措施使温度降至33℃以下,劳动者也有权获得高温津贴,如冶炼、铸造、陶瓷、印染、锅炉等岗位上的从业人员。本案中,小刘符合领取高温津贴的条件。

高温津贴的发放标准是什么?

案例:小温在某建筑公司从事钢筋焊接工作,每年夏秋季节都是他和工友们最难熬的阶段,施工期间当地气温经常超过35℃,但公司从未发放过高温津贴。工人们向公司提出发放要求,对方总以各种理由推脱。后经劳动监察部门介入调查,认定该公司工作环境属于高温天气作业,最终责令其按照规定标准补发劳动者的高温津贴。

评析:高温津贴是劳动者的法定报酬待遇,并非用人单位自设的“福利”而不发就不发。无论夏季出现多少个凉爽天,高温津贴都必须按时足额发放。实践中,由于我国各地气候条件差异较大,高温津贴发放的时间、周期、标准并

不统一。按照《办法》第十七条的规定,高温津贴的具体标准由省级人力资源和社会保障部门会同有关部门制定,故不同地区发放高温津贴的时间和金额上存在差别。在发放时间上,多数地区是在6月至8月或9月之间,如北京、辽宁、山东等多数省份,福建则是从5月至9月。在发放数额和周期上,有的是按月发放,例如上海、广东的夏季高温津贴标准为每月300元。此种情形下,即使当月遇到若干低于35℃或33℃的凉爽天气,用人单位也须全额支付高温费;有的是按日发放,如天津市高温津贴日标准按照上年度全市职工日平均工资的12%确定,并实行动态调整。另外,按照《企业所得税法实施条例》第三十四条“企业发生的合理的工资薪金支出,准予扣除”的规定,企业对高温津贴无须缴税。对于劳动者而言,按照《中华人民共和国个人所得税法》第四条第三项关于“国家统一规定发给的补贴、津贴免纳个人所得税”的规定,高温津贴无须缴税。

高温津贴与防暑降温费(物品)能画等号吗?

案例:前几年,葛女士所在的纺织公司都会给职工们发放解暑饮料和药品,从未发放过高温津贴。今年5月底单位下发通知说:为提高员工福利待遇,决定按发下月份发放高温津贴,但以往用于购买西瓜、饮料等解暑物品的高温费就不再列支,职工可以根据实际需要自行购买。为

此,葛女士和工友们想知道,高温津贴可以取代防暑降温费吗?

评析:防暑降温费,是指企业为夏季

在岗的员工以现金或实物形式发放的用于防暑降温的福利。现实中,有的用人单位将防暑降温费、高温津贴以及其他防暑降温措施混为一谈,甚至以防暑降温费抵充高温津贴。事实上,这两项费用的性质不同,保护目的也不同,二者不仅不能相互冲抵、合并,劳动者还可以兼得。对此,《办法》第九条规定:“用人单位应当向劳动者提供符合要求的个人防护用品,并督促和指导劳动者正确使用。”第十一条规定:“用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。不得以发放钱物替代提供防暑降温饮料。防暑降温饮料不得充抵高温津贴。”具体来说,防暑降温费与高温津贴可以从三个方面区别:一是适用对象不同。防暑降温费适用于夏季在岗的企业事业单位的所有劳动者,对工作环境是否高温并无特别要求,而高温津贴只适用于在35℃以上室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的劳动者。二是发放方式不同。防暑降温费可以以现金支付,也可以是发放物品的形式,而高温津贴必须是现金支付,且不得用防暑降温饮料等物品抵充或替代。三是法律属性不同。防暑降温费是用人单位为劳动者提供的福利待遇,是否发放不具有强制性;高温津贴是法定义务,对特定对象的发放具有强制性,即劳动者的高温权益受专门法规保护。综上,本案中纺织公司虽然发放了高温津贴,但其应尽的劳动保护义务不能免除。

山东省昌乐县司法局 张兆利

推动算法协商,更好保障新就业形态劳动者权益

维权快语

解决制约新就业形态劳动者权益保障的难题,优化算法是一道必须迈过的“坎”。在制度机制不断优化、短板弱项持续补齐补强的现实语境下,打破算法对新就业形态劳动者权益保障的制约和影响已经具备了实现条件。

据7月1日《工人日报》报道,6月27日,货拉拉广东省城算协协商恳谈会在广州市召开。货拉拉平台和司机方双方经过协商,在加大对用户拖欠运费的管控力度、推广“防疲劳”机制等6个方面达成了一致意见。此次协商恳谈会在全国总工会权益保障部、社会联络部以及广东省总工会等单位的共同推动和指导下进行,体现了劳动法、工会法等法律法规在平台经济领域的生动实践,为后续工作提供了明确的行动指南,为新就业形态劳动者权益保障提供了“广东样本”。

推动平台企业开展算法协商,是工会推动构建“技术向善”的新型劳动关系的重要抓手。通过建立算法协商恳谈机制,将新就业形态劳动者权益保障中与算法控制密切相关的内容纳入定期沟通协商的议题范围,构建可持续的算法问题沟通渠道,不仅有利于保障货车司机的知情权和参与权,维护司机群体的稳定,而且为探索解决困扰新就业形态劳动者急难愁盼问题中的深层次因素提供了新机制、新路径,进一步拓展了集体协商在新就业形态领域的运用。

新就业形态是伴随新技术、新模式、新业态加速演进出现的,因其具有不同于传统就业形态的特征,现行劳动法治体系难以对其提供有效的保障,相关劳动者的权益保障也存在较多短板。比如,由于劳动关系认定难,大量新就业形态劳动者一直游离在劳动法律关系之外,得不到劳动法的保护;由于社保与劳动关系的“捆绑”,新就业形态劳动者无法被纳入现行社保体系中;受“算法”所困,不少新就业形态劳动者的工作生态并不友好,在劳动安全健康方面存在一些风险隐患;由于劳动报酬的构成和发放缺乏制度约束,新就业形态劳动者的劳动经济权益有时无法得到保障,等等。也正因此,不时有媒体报道称,新就业形态劳动者被“困在系统里”。

为强化新就业形态劳动者的权益保障,作为职工的“娘家人”,各级工会一直在努力——强化制度供给,单独或联合有关部门出台了切实维护新就业形态劳动者权益的意见;优化维权机制,扩大“一画两书”劳动法律监督、“一站式”调解在新就业形态领域的运用;深化劳动关系协调,推动头部平台企业开展多层次集体协商,签订集体合同;健全社保制度,联动有关部门有力有序开展“新职伤”试点提质扩面、全面取消在就业地参保限制;创新实施“559”工作部署,强化建会入会和服务保障,为新就业形态劳动者提供可感可知、可及可达的服务……可以说,新就业形态劳动者的获得感、幸福感、安全感不断提升。

应该正视,解决制约新就业形态劳动者权益保障的难题,优化算法是一道必须迈过的“坎”。在制度机制不断优化、短板弱项持续补齐补强的现实语境下,打破算法对新就业形态劳动者权益保障的制约和影响已经具备了实现条件。人社部、市场监管总局、全国总工会等部门不断出台指导意见和行动指引;最高法院在新就业形态劳动关系认定方面,确立了“支配性劳动管理”的审判规则,合力推动、督促平台企业保障算法的合理性、公平性。集体协商制度的广泛应用和实践成果也充分证明,以推动算法协商为抓手,能够有效解决困扰新就业形态劳动者权益保障的一些难点痛点问题。

来源:《工人日报》