

非涉密岗位的员工 可以获得竞业限制补偿金吗

以案说法



资料照片

★案情简介

2020年10月26日,孔某入职某少儿培训公司,任电话营销专员一职,月工资4000元。双方签署的《保密、竞业禁止及知识产

权保护协议》中约定孔某需在离职后2年内承担竞业限制义务,否则应支付违约金30万元,竞业限制补偿金为劳动合同终止或解除前月基本工资的30%。

2020年11月1日,培训公

司认为孔某试用期不符合岗位要求,要求孔某主动辞职,经协商后孔某于11月4日辞职。

离职后,孔某一直依约履行竞业限制义务,但培训公司没有支付竞业限制补偿金,孔某遂向

当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。培训公司认为,所有员工都签了竞业禁止协议,孔某一共才工作了5天,也不属于法定的竞业限制人员的范围,不应当支付补偿金,后诉至法院。

★裁判结果

法院审理后认为,双方之间存有劳动关系,并签有竞业限制协议的事实清楚,本院予以确认。

该协议从应当遵守的保密义务、竞业限制的具体情形、期限、补偿的标准以及违反竞业限制的违约责任等各方面进行了详细约定,是双方的真实意思表示,故对双方均有约束力,双方均应恪守。现培训公司以孔某不属于竞业限制人员范围为由不同意支付竞业限制补偿金,缺乏依据,本院不予认可。

★唐毅律师点评

本案的争议焦点是,不属于法定竞业限制人员范围的员工是否可以获得竞业限制补偿金?

《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。”《上海市劳动合同条例》第十六条规定:“……竞业限制的范围仅限于劳动者在离开用人单位一定期限内不得自营或者为他人经营与用人单位有竞争的业务。”

应当注意的是,竞业限制条款属于特殊保密条款,是对劳动者自主择业权利的限制,所以企业只能针对掌握商业秘密的相关员工约定竞业限制,如果不需要员工承担竞业限制义务的,应当最晚在解除或劳动合同终止的同时向劳动者告知是否需要履行竞业限制义务。若是一味滥用竞业限制条款作为劳动合同的“格式条款”,又不法定期限内明示劳动者无需履行竞业限制义务,则应当承担相应的法律后果。

文 唐律 摄 展翔



★给你提个醒

劳动者被迫承担全部社保 可主张解除合同并获补偿

小李于2020年6月8日入职上海HUM公司。6月21日,双方签订劳动合同,岗位为店员,基本工资为每月4500元,提成根据公司相关制度结算。面试时,公司曾告知小李,公司不为职工缴纳社保,如要缴社保,全部费用需由职工承担,并在工资中扣除。7月18日,小李发微信给公司人事部工作人员:“我想下个月开始在公司缴社保,按最低工资缴,每个月直接从我工资里扣,你看可以吗?”该工作人员回复:“可以呀……现在疫情期间按最低缴总共加起来1300元左右。”2021年3月29日,小李通过微信向公司发送解除劳动关系通知,解除理由为公司未依法缴纳社保,并要求公司退回其不应承担的公司部分社会保险费,以及支付经济补偿金8300余元。公司表示,小李就职期间的社会保险费已经全部缴纳,不存在解除劳动关系而支付经济补偿金的事实,不同意向其支付经济补偿金。双方无法就此问题协商一致,最终诉诸法院。用人单位要求职工承担全部费用后缴纳了社保,是否属于法定可解除劳动合同的

事由?笔者借本文来做简单的分析。

一、劳动者因法定情形辞职,可主张经济补偿金。

《劳动合同法》第三十八条规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。”同时,该法第四十六条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的……”因此,

劳动者符合上述几种法定情形而辞职的,属于用人单位有侵害劳动者法定权益的情形,不仅可以解除劳动合同关系,还可向用人单位主张经济补偿金。

二、要求劳动者承担全部社保费用,属于未依法缴纳社保。

法院审理后认为,小李在公司工作期间,通过自己支出社保费用达到缴纳社会保险的目的,既不符合常理,也不符合法律规定。缴纳社会保险本来就是用人单位的法定义务。2020年12月,在小李与公司工作人员的微信聊天记录中,小李提出由公司缴纳社会保险,要求合理合法。公司对于所扣费用不区分个人和公司应缴部分,全部在小李的工资中扣除,虽然表现形式上是为劳动者缴纳了社保,但实质上侵害了劳动者的合法权益,系属于“未依法为劳动者缴纳社会保险费”的行为。

最终法院认为,公司未依法为小李缴纳社会保险,小李据此提出解除劳动关系并要求补偿金,合法有据,判令公司应当在判决生效之日起十日内给付小李经济补偿金。文 张佳

★劳动监察之窗

入职体检须慎重 就业歧视要不得

【基本案情】

近期,松江区人力资源和社会保障局执法大队接到劳动者投诉,称A公司在招用员工时存在增加“乙肝”体检项目的情况,涉嫌就业歧视。

经了解,该公司主要生产搅拌设备,因为订单增多,故发布招聘信息,计划招录数名仓库管理人员。公司负责人表示,本来公司都是按照正常体检程序进行体检的,但面试时,投诉人主动告知其有“小三阳”,因此就向投诉人提出了在体检时增加“乙肝”项目的要求。大队执法员向公司负责人指出,公司不能强制应聘者检查“乙肝”项目,否则就涉嫌就业歧视,可能面临行政处罚。经过执法人员现场政策宣传,该公司负责人立即表态,已认识到错误,并当场决定录用当事人。

【综合点评】

《中华人民共和国就业促进法》中明确反对就业歧视,在“公平就业”一章中,针对妇女、

少数民族、残疾人、传染病病原携带者以及农村劳动者等人群的公平就业问题做出了针对性的规定。《就业促进法》还在“法律责任”一章中明确规定,劳动者受到就业歧视后,可以向人民法院提起诉讼。《就业服务与就业管理规定》第十九条明确:“用人单位招用人员,不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是,经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前,不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。”《就业服务与就业管理规定》第六十八条规定:“用人单位违反本规定第十九条第二款规定,在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时,将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以一千元以下的罚款;对当事人造成损害的,应当承担赔偿责任。”

文 许挺