

劳动者违反保密义务 约定支付违约金条款无效

■ 律师点评 ■

案情简介

2018年6月1日,胡某进入上海某生物科技有限公司工作,公司与胡某签署了劳动合同和保密协议。

协议约定:“六、乙方(胡某)在甲方(生物科技)任职期间,保证不私自保留、复制和泄露任何商业秘密资料,不在其他公司兼职……八、乙方需严格执行本协议。如有以上违约行为,应向甲方支付违约金人民币一百万元;给对方造成经济损失的,愿承担额外全部赔偿责任……”

2019年8月23日,胡某因个人原因向生物科技有限公司提出辞职。

2019年8月,生物科技有限公司发现吴某在职期间与他人共同设立了上海某生物化工有限公司,该公司与生物科技有限公司从事同类业务;胡某还利用生物科技公司的客户资料开展产品销售业务。生物科技

公司认为胡某严重违反了保密协议的约定,于是向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁请求,要求胡某支付生物科技有限公司违约金人民币一百万元。

劳动人事争议仲裁委员会裁决不予支持生物科技公司的仲裁请求;生物科技有限公司起诉至法院后,其请求事项仍未获支持。

点评

上海七方律师事务所主任李华平律师:本案涉及劳动者违反保密义务,用人单位能否向劳动者主张违约金的问题,该案具有典型性,希望通过对此案的分析,对正确约定保密义务和责任承担有所帮助。

一、保密义务是劳动者履行劳动合同的附随义务,劳动者应当保守用人单位的商业秘密。

用人单位和劳动者订立劳动合同,应当遵循合法、公平自愿、协商一致、诚实信用的原则。实践中,用人单位往往会针对商业秘密的认定范围、保密措施、职责要求、后果承担等内容和劳动者签订保密协

议,保密协议由用人单位和劳动者协商一致订立。实际上,保守用人单位的商业秘密是劳动者的职责所在,是履行劳动合同的附随义务,无论是否签订过保密协议,都应当遵守。需要指出的是,履行保密义务与用人单位是否向劳动者支付保密费也无关。

二、劳动者违反保密义务,用人单位约定劳动者需支付违约金无效。

《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。

《劳动合同法》只规定了用人单位可以和劳动者约定违约金的两种情形,即劳

动者违反服务期约定和违反竞业限制约定。对于劳动者违反保密义务的,用人单位并不能直接和劳动者约定违约金。本案中,公司和胡某在《保密协议》中约定的违约金违反法律、行政法规的强制性规定,属于无效约定。生物科技有限公司基于无效约定主张胡某支付违约金,没有法律依据。

三、劳动者违反保密义务造成用人单位损失的,劳动者应当向用人单位承担赔偿责任。《劳动合同法》第九十条规定,劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。

本案中,胡某违反保密义务行为,虽无需支付违约金,但是对生物科技有限公司造成损失的,仍应当向公司赔偿损失。生物科技有限公司有证据证明由于胡某违反保密义务而造成损失的,可就损失向胡某主张相应的赔偿。 □华平

办理退休的条件是什么?

养老保险知多少,退休待遇不会算? 我们为您提供通俗易懂的养老保险政策解读,让政策“看得懂”,待遇“算得清”。

15年

是指您按照规定参加社保并交费

累计交费时间 ≥ 15年

(实际累计交费时间 + 视同累计交费时间) ≥ 180月

实际累计交费时间



是指从你参加职工养老保险交钱开始计算

视同累计交费时间



是指个人实际交钱以前符合国家规定计算连续工龄的工作时间。因每个人的工作经历不同,需要你到参保地社保局通过个人档案确定。

温馨提醒



15年是最低标准,根据社会保险长缴多得原则,交费时间越长,您的退休金越高!

达到法定退休年龄是指

随用人单位参保的职工	特殊工种的职工	因病完全丧失劳动能力的职工	灵活就业人员
男 满60周岁 女 满55周岁	男 满55周岁 女 满45周岁	男 满50周岁 女 满45周岁	男 满60周岁 女 满55周岁



医保基金监管制度体系改革指导意见印发

据新华社电 国务院办公厅日前印发《关于推进医疗保障基金监管制度体系改革的指导意见》。贯彻落实党中央、国务院关于加强医保基金监管的工作要求,全面提升医保治理能力,深度净化制度运行环境,严守基金安全红线。

《意见》强调,要加快推进医保基金监管制度体系改革,到2025年,基本建成医保基金监管制度体系和执法体系,形成以法治为保障,信用管理为基础,多形式检查、大数据监管为依托,党委领导、政府监管、社会监督、行业自律、个人守信相结合的全方位监管格局,实现医保基金监管法治化、专业化、规范化、常态化,并在实践中不断完善。

扶风县举办税费优惠政策园区行活动

本报讯(魏亚岐)连日来,宝鸡市扶风县人社局联合县税务局组成社保费减免及税费优惠政策宣讲团,先后走进扶风县科技工业园和县新兴产业园,将社保费减、免、缓、返“退费红包”及税费优惠政策“培训套餐”送进园区企业,帮助64户企业、21个重点项目负责人掌握退费操作流程,助力企业复工复产。

据了解,今年以来,扶风县人社局多次召开相关部门工作协调会,对国家、省减免缓社保费文件进行了详细研究解读,统筹部署和开展职责分工、征管服务、系统完善、统计核算、业务培训等工作。同时,与医保、税务、财政等部门建立会商机制,讨论研究企业划型、减免流程、缓缴处理、退费程序等操作办法,并充分利用民政、税务、市场监管、行政审批等部门掌握的参保单位信息,进行大数据核查比对,确保社保费“免、减、缓”政策落地落实。

7月10日,农民工代表在周至县领到被拖欠的95.7万元工资。

这65名农民工分别来自山东、河北、湖北、河南、江苏以及周至当地。2019年下半年,他们在周至县某建筑工地从事瓦工、钢筋工、焊工、混

凝土工等工种的劳务工作,被拖欠工资95.7万元,多次找工程劳务方索要未果。7月7日,农民工到周至县司法局法律援助中心求助,该中心经过与劳务方沟通协调,不到3天时间就追回欠薪。 □尚鸿珠 摄

这样的职工疗休养新政值得推广

■ 有话直说 ■

7月8日,浙江省总工会召开新闻发布会,经省政府同意,浙江省职工疗休养政策作出调整,提高职工疗休养经费标准,允许职工家属随同参加疗休养,鼓励灵活安排职工疗休养时间。

这次调整的目的,一方面是助力做好“六稳”工作,落实“六保”任务,充分发挥职工疗休养事业助推浙江消费市场复苏和经济社会发展的积极作用;另一方面是不断满足职工群众日益多样化的疗休养需求,进一步提升职工疗休养的获得感。

新政策将原来“每人每天不高于400元的限额”提高为“每人每天不高于600元的限额”。在单位福利允许的情况下,单位职工每次人均疗休养费用由最高2000元提高到最高3000元。

经费大幅度提升,显然有利于参加疗休养的职工。以后,疗休养项目和地点的选择空间更大了,疗休养的质量必将得到更大提升。

允许职工家属随同参加,是一次人性化的进步。此举一举三得,能够增进职工对单位的归属感和自豪感,有益于家人对职工工作的了解,进而理解职工的本职工作,有益于职工处理疗休养和陪伴家人这两者之间的关系,增进与家人的感情。

落实好职工疗休养,对本单位也有实实在在的增益。一个单位的最大财富是人,职工身心健康,才可能在工作中投入更多的精力。

然而,因为疗休养经费由各单位列支,一些单位尤其是企业在落实职工疗休养上不是那么积极,甚至还“偷工减料”。有的以工作忙为由,不让职工疗休养;有的则领导自己常年不休,造成了职工不养的压力;有的把疗休养当作额外激励,只有达到一定条件才能参加。

凡此种种,都违背了职工疗休养的初衷。疗休养是职工应该享有的一项福利,新政策要求,在单位工会统一组织下,安排职工分批次、分时段进行疗休养。

再好的政策,如果落实不好,就是空架子。为此,落实职工疗休养,应该形成强有力的执行制度,单位领导要起带头示范作用,从自身做起,积极参加疗休养,营造劳逸结合的工作环境。 □张炳剑

如何考察试用期职工

百事通先生:

您好!我是一家企业的人力资源部人事专员,最近企业准备招聘一批职工,领导要求我们人事部门严格把关,特别是做好试用期的考察工作。作为一名新手,我不知道用什么方法做好这项工作,能否介绍一下这方面的做法?

读者 刘娜

您好!试用期,顾名思义,就是企业与职工之间的工作磨合期,在这期间,作为用人单位的人事专员,如何做好自己的工作呢?

首先是试用期的时间设定。试用期应

根据劳动合同法第十条规定设定:试用期是用人单位和劳动者双方相互了解、确定对方是否符合自己的招聘条件或求职条件而约定的考察期。这个考察期,直接与劳动合同期限相关,作为企业人事专员,一定要把好关。

现在人事专员比较纠结的是,在法定范围内,试用期设多长时间为最佳?这个问题是没有标准答案的。从实践来看,目前不少企业均将劳动合同的期限定为三年以上,相对应的,设定不超过六个月的试用期。单位这么做,一是考察时间较长,员工的能力和品质,相对容易看清楚。二是较长时间的考察期,也使单位与员工对双方

之间的了解和合作,有充裕的时间。三是碰到特别优秀的员工,单位也可主动缩短考察期“转正”,以此留住人才。

那么,在考察过程中,企业人事专员应该做些什么事?可以说,各行业都有自己的特点,完全套用并不合适。但人事专员可以从这几方面着手。

一、考察劳动者在求职应聘时,是否提供了虚假信息?单位可与劳动者在劳动合同外再签订一份附加协议,求职者在被录用后,用人单位有权对求职者提供的背景情况进行调查,如有提供虚假信息的情况,则立即被证明不符合录用条件。

二、尽可能设定刚性的指标或绩效

表。对于一些有明确工作产量、数量指标的工作岗位,用人单位在录用求职者时,可在劳动合同中与求职者签订试用期内的产量、数量等工作业绩目标作为录用条件,如试用期期满不能达标,就可视为不符合录用条件。

三、保留好各项法律文件。由于劳动法律在劳动合同解除中对用人单位设置了严格的责任义务,因此,单位需要特别注意自己的行为规范。在试用期无论出现何种情况,单位都应该做好记录并及时让当事人签字确认。

有一点,人事专员必须牢记心头:即便是试用期,也不能随便辞退员工。 □百事通

人社部门不予认定工伤 法院判令其重新认定

职工参加团建溺亡终获工伤赔偿

黑龙江安溪县籍职工小武参加公司团建溺亡后,当地人社部门未认定其为工伤。6月23日,原本觉得这“一纸认定”撤销无望的小武父母,拿到了大连高新技术产业园区人民法院“责令重新作出工伤认定”的行政判决书。“没想到官司能打赢,感谢律师援助,帮我们老两口争取到了儿子应得的工伤待遇。”武怀忠夫妇情绪激动地说。

职工下海不幸溺亡

2019年8月25日,对武怀忠夫妇来说是一场噩梦。当天上午,小武所在的大连某科技公司工作部门组织员工到大连星海湾海滨浴场搞团建活动。小武在下海游泳过程中因脚抽筋溺水,同事们发现后立即下水营救,并拨打了110报警电话。小武被救上岸后,第一时间被送到大连医科大学附属第二医院抢救。不幸的是,医生经全力抢救还是未保住小武的生命。次日下午2时17分,小武的心脏停止了跳动。得知噩耗后,武怀忠夫妇从老家赶到大连,摸着儿子的遗体悲痛万分。

由于小武发生溺水后经抢救无效,在

不到48小时内死亡,用人单位认为小武应当是工伤,遂向大连高新技术产业园区劳动人事和社会保障局(简称高新园区人社局)申请工伤认定。令单位没有想到的是,2019年11月20日,高新园区人社局作出不予认定工伤决定。得知这一消息后,老两口双双病倒。北京市盈科(大连)律师事务所的王金海律师了解到情况后,便主动帮小武的父母将高新园区人社局起诉到法院。

“这样的官司哪能赢?我们老两口都有点绝望了。”武怀忠说。

团建是不是工作延伸

2020年4月15日,大连高新技术产业园区人民法院组织双方通过网络开庭。该案的症结是团建活动是不是职工工作的延伸。

小武父母的代理人王金海认为,小武参加的此次团建,是单位常年组织的团队建设活动,是单位自主经营的一部分,单位有计划、有专项资金,职工参加属于正常工作的一部分,目的是提高职工在单位的工作效率。小武是在参加单位组织的团建活动过程中发生了溺水导致死亡,应当

属于工伤。

法庭上,小武的单位出具了书面证明,单位设立激励经费制度,目的是提高员工敬业度,资金专款专用,以培养团队合作意识为目的。部门经理可以利用这笔资金进行团队建设活动。团队建设活动的范围为:团队就餐、团队户外活动、团队体育活动和唱歌活动、团队软技能培训,经费预算每人每年500元,部门一般一个季度举行一次团建活动,团建活动的内容由部门内部协商确定。此次团建活动前,小武所在部门向公司提出申请。活动前一周下发了通知,有在海边玩水的计划。

高新园区人社局一方认为,根据《工伤保险条例》第十四条规定,小武参加的活动不在工作时间和工作场所内,也不是因工外出和上下班途中,是所在部门自行组织的社交活动而非单位组织的集体活动,活动内容与履行工作职责无关,此项活动系自愿参加而非强制参加,且下海游泳不是此次活动规定的内容,故小武所受伤害不具有工作原因、工作场所、工作工伤认定要素,不符合应当认定工伤或视同工伤的条件,故不同意小武一方的诉讼请求。

法院责令重新认定工伤

该案审判长白波认为,小武所在部门组织的团建活动是职工享受的一种福利待遇,是单位加强职工之间的团结和融洽,增强职工凝聚力,调动职工积极性,提高职工工作效率的一种手段和方式,与工作存在关联性,是职工工作的延伸,小武参加部门组织的团建活动应视为因工外出,小武在参加团建活动中发生溺水死亡,应当属于工伤。

6月23日,大连高新技术产业园区人民法院作出行政判决书,判决撤销高新园区人社局作出不予认定工伤决定书,并责令高新园区人社局在判决生效后60日内对小武重新作出工伤认定决定。

王金海提醒用人单位,在组织团建活动时要注意三点:一是活动时间、活动内容要按规定通过单位部门报批,要有书面的团建计划和参加团建活动人员名单;二是在具体组织团建活动时,要严格按照计划进行,并落实各项安全保障措施,确保职工安全;三是参加团建活动的员工一定要有工伤保险,发生意外伤害后才有保障。 □刘旭

■ 职工信箱 ■

■ 典型案例 ■