

手握老东家独家菜谱、讲义 又签了保密竞业协议 无论厨师还是教师 跳槽限制多

员工和雇主签署保密、竞业协议,几乎成为互联网等高新技术行业内公司的“标配”。不过,需要签订保密或竞业协议的工种并不局限在高科技行业中,无论你是厨师、房产中介、培训机构老师还是美容师,都有可能在职主的要求下签署一份保密或竞业协议。

餐饮业厨师

违反竞业协议被判赔偿

“我在一个非常有名的餐厅做厨师工作,我们餐厅的菜谱有些是我们老板独家传下来的。现在我想辞了这份工作回乡,餐厅要求与我签订一份竞业限制的协议,还会给我一定的竞业限制补偿金,我就想问一下竞业限制时间是多久,法律有具体规定吗?”这是一位厨师发在网上的咨询帖。

据记者了解到,厨师和餐厅签署保密和竞业协议,已经成了餐饮行业内较为普遍的现象。尤其是部分拥有独家配方的餐厅,为了防止秘方外泄,常常会聘用厨师签署协议。由于厨师离职后违反协议而引发的诉讼,也比较常见。

冯师傅原本是北京顺义一家铁板烧餐厅的总厨。2016年4月,冯师傅从餐厅离职,离职前一个月的3月20日,他和餐厅曾签署了一份保密和竞业禁止约定。内容中写道,乙方不得在餐厅所在区和甲方经营同类产品、从事同类业务有竞争关系的其他企业兼职,不得以股东包括隐名股东形式参股竞争企业,不得向竞争企业泄露本协议第一条所含的经营信息。如乙方违反本协议,甲方有权与乙方终止劳动关系,且乙方按照不低于在甲方任职最后一年的总体年收入(包括工资、奖金、分红等)之标准向甲方支付违约金。

不过,早在3月17日,冯师傅就和别人成立了一家铁板烧餐厅,并注册公司,占股33%。这家店,就开在老东家餐馆所在的顺义区。

老东家不服气,申请了劳动仲裁。仲裁结果要求冯师傅给老东家赔偿11万余元,冯师傅不服,选择了上法院起诉。

冯师傅称,自己签订保密和竞业禁止协议时,老东家早知道自己成立了公司,并且合同里没有约定经济补偿,所以约定应该无效。但是原东家否定了冯师傅的这一说法,称当时并不知情。

老东家出示了一份顾客在网上对冯师傅新店的点评,顾客评论说:“……菜单是从那拷过来的吗,怎么那么相似……”

法院认为: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。冯师傅属于店长和行政总厨,能接触到公司的商业秘密,符合竞业限制人员条件。冯师傅虽成立公司在前,签署保密和竞业禁止约定在后,但其在签署该约定之后仍在老东家任职,故根据该约定,冯师傅应当支付给老东家违约金。

最终,法院支持了仲裁裁决,判决冯师傅向老东家支付违约金11万余元。

培训机构教师

跳槽后两年内不能从事教育行业

另一类普遍与员工签署竞业和保密协议的公司就是各大教育培训机构。据记者了解,培训机构和雇用的教师之间签订保密和竞业协议的现象较为普遍,主要是为了防止课件、讲义、案例和学员档案等信息被泄露。而对于员工离职后违反保密协议和竞业协议的行为,有的公司会追究,而有的公司则基本不管。

在北京某中小学教育培训机构工作的一位老师表示:“我所在的教育机构会利用竞业协议阻止和威胁要离职的优秀老师,但是始终只给优秀老师市场价一半左右的薪酬。”

就职于全国最大的公务员培训机构的一位老师告诉记者,其公司也要求员工签保密协议和竞业协议,要求员工不得泄露讲义,离职后半年内不得再从事公务员培训工作,但是同事也有跳槽到竞争对手那里去工作的。

新东方学校和教师签署的一份竞业协议显示,其内容非常详尽,不仅限制了员工在劳动存续期间和劳动终止后一定年限内从事有竞争关系的业务,并且对“有竞争关系的业务”做出了规定:与甲方境内外所有学校和公司经营领域相同或相似的业务,包

括但不限于向任何类型的客户以任何形式提供各类型各领域教学产品或教学服务。这就意味着,在劳动终止后的一定年限内,离职的教师不得再参与大部分和教育相关的工作。

在北京市海淀区法院审理的新东方学校与一名离职教师的劳动争议案件中,员工离职后便加入了另一家通过视频录制进行教学的公司工作。此前,该教师曾和新东方学校签署竞业协议,规定其离职一年内应该履行竞业协议。同时,新东方学校也向其支付了一定数额的竞业限制补偿金。

新东方学校以要求该教师返还已支付的竞业限制补偿金、支付违约金为由向海淀区劳动仲裁委提出申请,仲裁结果支持了新东方学校的申请,要求该教师退还竞业限制补偿金和支付违约金40万元。双方均不服裁决,选择对簿公堂。

最终,海淀法院判决该教师返还竞业限制补偿金,并支付30万元违约金。判案法官认为,该教师必然了解甚至掌握新东方学校相关的商业秘密,其自新东方学校离职后从事高度重合的竞争业务,违约行为势必给新东方学校造成了经济损失。

置业顾问 美发美容师

雇主不能证明损失索赔未获支持

除了餐饮、教育培训行业以外,房产中介、美容美发行业的一些公司也会和员工签署保密或竞业协议。

在上海市二中院审理的一起案件中,某中介公司和其聘用的置业顾问均签署了竞业协议,要求置业顾问离职后两年内不得从事有竞争关系的业务。但是一名置业顾问在离职后,自立门户成立了房产咨询公司。中介公司将该置业顾问告上了法

庭,要求其支付违约金。

不过,法院认为原告中介公司未能证明被告员工成立公司给原告造成实际损失,应承担举证不能的后果,最终没有支持原告的诉讼请求。

2017年,湖南湘潭的一家美容院将离职的美容师告上法庭,原来,在双方签订的竞业协议中,规定了被告在离职后两年内,不得自营或为他人经营与公司有竞争的业务,亦不得在与公司有业务竞争关系的单位或机构任职。原告美容院称,该美容师离职后马上接手了一家美容美体中心,因此便将该美容师告上了法庭。不过,原告美容院最终因为证据不足而败诉。

■律师说法 支付补偿金 是关键

不管是掌握尖端科技的劳动者还是其他各类技能型劳动者,企业在双方自愿的情况下与劳动者签署竞业、保密协议都是法律允许的。北京德恒律师事务所律师张婧楠认为,这是基于保护企业商业秘密和知识产权的需要,避免企业间恶性竞争,维持市场良好的竞争秩序。

但劳动者履行竞业限制协议的前提是,用人单位支付竞业限制补偿金,来平衡劳动者和用人单位的利益和损失。上海协力律师事务所律师孔庆说:“如果没有特殊约定,三个月没有给劳动者支付补偿金可以解除竞业限制协议。”需要注意的是,竞业协议约定的履行协议的时间一般不得超过两年。

孔律师还提醒劳动者,在离职和跳槽前,可以研究一下新公司和原公司的经营业务范围,岗位职责是否重合,必要时可以征求律师意见。

孔律师认为:“如果竞业协议约定的竞业范围太广会无效,比如一个乡镇企业约定整个市的竞业区域,一个公司非重要岗位(出纳、行政)也要求竞业限制,这些都可能属于无效约定。”

但也有网友认为,一些企业罗列出一堆竞业限制企业的行为有失公平:“竞业协议每列一个企业,每月竞业补偿增加月薪10%,感觉起码这样才合理,毕竟一个领域有实际竞争实力的公司也就那么几家,现在竞业协议把那些企业都列完了,就那点补偿,完全是霸王协议。”

(徐慧瑶)

