



法治时评

“五员+执”，让“老赖”无处遁形

■戴先任

据《法治日报》报道,某设计公司拖欠李某货款未还,但其公司的注册所在地与实际办公地点不符,公司法定代表人王某也下落不明。于警张贴悬赏公告后,一名外卖员在送餐时发现了公司的实际所在地,执行于警随后来了一个“瓮中捉鳖”。这是温州市鹿城区人民法院创新“五员+执”机制提高查人找物效率、增强执行质

效的一个生动缩影。

老赖财产执行难问题,一直是法院执法工作的难点,如一些老赖都惯常使用隐匿与转移财产等方法来规避执行。近年来,各地普遍将老赖纳入失信黑名单,比如限制老赖乘坐飞机、不准高消费等等,这对老赖形成了较强的约束效力,取得了较好的执行效果。但在实际执行过程中,也存在执行难等问题,让一些老赖心存侥幸心理。

鹿城法院创新“五员+执”机制,让在城市中走街串巷入户的外卖员、快递员、网格员、保安员和其他志愿人员成为获取被执行人线索的“前哨”。在这个移动互联网时代,外卖员、快递员等新业态劳动者数量庞大,走街串巷入户、熟悉社区民情,把他们变成获取被执行人线索的“移动探头”,能够激活基层监督“神经末梢”,将监督触角延伸到群众中去,有助于提升执行效能,让“老赖”

无处遁形。

为了激发“五员”的监督积极性,鹿城法院为“五员”助执提供了“双保险”,如购买团体人身意外伤害保险,对悬赏举报信息严格保密,对于泄露举报人信息、打击报复举报人等违法行为,依法依规追究责任。同时,推动悬赏金支付程序简化,落实悬赏金法院代扣或转付机制,对人查找类悬赏,在悬赏对象控制到位后,当场支付悬赏金等等。

外卖员、快递员成了法院的“执行员”,有助于清除执行“死角”,扫除执行“盲区”,提升执行效率,还有助于提升新业态劳动者法律意识、“主人翁”意识、责任意识,为维护社会平安和谐发挥积极作用。

类似的执法创新,是执法与时俱进,有利于提升执法精度与力度,更好以法律的名义守护社会公平公正,维护法律尊严,守护信用社会与法治社会。

维权途径多了效率高了

劳动者烦“薪”事少了

建德多举措打好治欠保支“组合拳”

本报讯 记者羊荣江 通讯员程涛、唐学基报道 近日,张某等人拿到被拖欠的工资后,频频为建德市人社局解案之快速、服务之周到“点赞”。

原来,张某等13人在当地某公寓小区做装修,项目完工后,被装修公司拖欠了工资,遂向建德市人社局劳动保障管理中心反映情况。该服务中心接案后,立即将此案分流至属地更楼街道劳动监察中队就地处置。更楼街道劳动监察中队启动应急联动机制,市人社、住建部门下沉指导,整合街道综合治理科、司法所、工会等部门的调解力量,经多轮会商,案件当天就得到解决。

近年来,建德市人社局全面畅通劳动维权举报投诉热线,实行“一地投诉,全域联动”市级联动响应机制,让劳动者就地就近维权。线下,他们推行维权窗口劳动权益诉求全科受理,形成“一窗受理、分类处置、多元参与、协同解决”的工作体系,提供劳动纠纷化解“一站式”服务。线上,全域推广应用“浙江无欠薪”二维码、“浙里办”APP等,以全留痕受理流转、全方位闭环处置、全时空反

馈答疑的“数据代跑”服务,通过网上调解、视频调解等方式,化解劳动纠纷,实现劳动者维权“零跑路”。

为解决“案多人少”难题,建德市人社局联合住建、司法、工会、法院等部门出台了《加强劳动纠纷“一体化”联动处置意见》,在明晰权责、多元化解、程序衔接、资金保障等关键政策方面探索破题,着力打好“畅渠道、强联动、创新法”治欠保支“组合拳”。今年1-5月,多部门联动处置案件52件,调解成功率100%。

为让劳资双方纠纷处理达成调解协议后更安心,建德市人社局进一步健全人民调解、行政调解协议书司法确认工作机制,通过强化诉调对接,提供全周期法律援助服务,方便当事人向法院申请司法确认,为调解协议执行提供硬核保障。“这一举措有效破解了‘案结事未了’之困,大幅缩短了欠薪案件解决周期,也为劳动者维护合法权益加了一道保险。”建德市劳动保障管理服务中心主任邵程波说,维权途径多了,效率高了,广大劳动者的烦“薪”事自然就少了。

涉案1000多万元

云和警方破获非法经营电子烟案

本报讯 通讯员胡昌清、吴诗卉报道 近日,云和县公安局破获一起非法网上销售伪劣电子烟案。云和警方辗转广东、河南、江苏等十余省市,抓获犯罪嫌疑人10人,共查获销售非法电子烟500余支、烟油200余瓶,涉案金额达1000多万元。

2024年1月初,云和县公安局民警在日常工作中发现有人在某网络平台上销售果味电子烟,立即联动云和县烟草专卖局开展联合调查处置。工作人员提取网上销售的电子烟送专业机构检验,经鉴定,涉案电子烟均为伪劣电子烟,云和县公安局立即开展立案侦查。

通过研判分析销售人员的虚拟身份信息、交易流水信息、物流信息,网名“云××汽”在网上专门销售伪劣电子烟的嫌疑人浮出水面。经过警方缜密侦查,嫌疑对象名叫王某。1月25日,云和警方在河南省内黄县抓获犯罪嫌疑人王某。

据了解,1998年出生的王某,在大学期间开始抽电子烟,2021年参加工作后,也帮朋友代买一些电子烟。后来,单子越来越多,王某觉得这是一条

赚钱的路子,2022年10月起便开始在网上买卖电子烟,一直到被警方抓获。

未经相关主管部门批准,无论“线上”还是“线下”销售电子烟产品均是违法行为,情节严重的甚至会构成犯罪被追究刑事责任。王某落网后,对犯罪事实供认不讳。

为避免打草惊蛇,云和县公安局侦办民警迅速组织警力对涉案的其他犯罪嫌疑人开展分批次收网,先后奔赴广东广州、深圳、河南平顶山、江苏无锡等地开展抓捕,共抓获犯罪嫌疑人10人,查扣现金21万余元,涉案电子烟500余支、烟油200余瓶。该销售网络遍布全国20余个省市,销售金额1000余万元。

经调查,犯罪嫌疑人王某、符某、梁某等10名犯罪嫌疑人为谋取非法利益,在未办理烟草专卖许可证的情况下,发展下级代理,在网络上疯狂销售伪劣电子烟,并通过快递物流方式寄送给购买人,扰乱烟草市场营销秩序,情节严重,涉嫌犯罪。

目前,王某等人因涉嫌非法经营罪被移送云和县人民检察院审查起诉。

浇筑安全防线



近日,浦江县公安局交警大队组织民警深入辖区商砼运输企业,通过对水泥罐车、搅拌车的状况及安全设施等进行逐车隐患排查,对相关车辆驾驶人进行警示教育,切实从源头

上浇筑安全防线,消除夏季道路交通安全隐患。

图为浦江交警在辖区浙江顺宇混凝土有限公司对商砼运输驾驶员人员进行夏季安全出行宣传。

通讯员杨晓东 摄

以案释法

“拌黄瓜”的冷菜厨师跳槽被索赔10万？

法官为您讲解 竞业限制那些事儿

通讯员李晨涛报道 近日,“拌黄瓜”的厨师跳槽被索赔10万元的新闻引发社会关注。据报道,冷菜厨师刘某在某餐饮公司从业期间,签订了《保密及竞业禁止协议》,餐饮公司要求其在工作期间接触的拌黄瓜、水煮毛豆的烹饪方法和配方,仅用于完成该餐饮公司的工作任务。因离职后从事同样工作,原公司以违反竞业限制为由向其索赔违约金10万余元。法院最终判决竞业限制协议无效,驳回餐饮公司诉讼请求。

近年来,竞业限制被一些公司滥用的现象与劳动者自由择业权之间产生了直接冲突。哪些情况可受竞业限制?一起通过以下几则案例详细了解竞业限制那些事儿。

竞业限制对象必须负有保密义务

案例:李某入职某公司从事推拿师工作,双方签订的保密协议约定李某离职后两年内不得从事同类产品或同类企业的相关服务。李某离职后,到某社区卫生服务中心中药房工作。某公司以违反竞业限制义务为由要求李某支付违约金。

法院经审理认为,李某系某公司的推拿师,并非公司高级管理人员及高级管理人员。李某所接受的公司培训内容系行业内常识性内容,其在工作过程中掌握的客户资料、接触到产品报价方案等均为公司一般经营信息,而非核心经营信息。李某不属于负有保密义务的人员,故判令驳回某公司要求李某支付竞业限制违约金的诉请。

法官提醒:竞业限制对象

应当是确实或有条件知悉用人单位商业秘密或核心经营信息的人员,一般包括用人单位的高级管理人员、研究开发人员、技术人员、管理部门人员、财会秘书人员、重要岗位工人等。对于非负有保密义务的劳动者,用人单位无权以竞业限制协议限制其自主择业权。

法条链接:《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条: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。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

“同类产品”“同类企业”需存在实质竞争关系

案例:甲公司主要运营金融信息服务,王某系甲公司的数据分析师,双方约定王某离职后两年内不得从事同类企业的相关服务。王某从甲公司离职后,入职了主营综合娱乐视频平台的乙公司。甲公司认为王某违反了竞业限制协议,要求其承担违约责任。

法院经审理认为,甲乙两家公司虽均为互联网企业,营业执照所载明的营业范围部分重合,但甲公司是专为金融人士提供信息服务,乙公司经营的视频平台面向的是非专业金融群体,两家企业服务内容及对应受众不存在重合,两者之间不存在同业竞争关系,故王某无需向甲公司支付竞业限制违约金。

法官提醒:是否属于竞业限制的“同类产品”“同类企业”,不能简单地将企业营业执照所载营业范围作为唯一依据,这可能会存在疏漏。一

方面,企业经常以大类方式笼统界定自身经营范围,营业执照所载经营范围未必与企业具体业务开展状况完全相符;另一方面,竞业限制的立法本意在于保护企业对于“实质上”存在竞争关系的其他市场主体的竞争优势,而实质竞争关系需要结合企业实际经营内容、产品受众、服务对象、对应市场是否存在重合等多种因素进行认定。劳动者若打算在竞业限制期间入职新公司,应当综合上述要素谨慎考虑入职公司与原在职单位是否存在实质竞争关系。

法条链接:《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条:在解除或者终止劳动合同后,前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位,或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限,不得超过二年。

通过配偶从事竞业限制项目,违背诚实信用原则

案例:张某在甲公司任教学研发中心总经理,负责教学教研管理。双方签订的竞业限制协议约定,张某在劳动关系存续期间及两年的竞业限制期间违约,应支付违约金。张某离职后半年内,张某之妻成为乙公司占股95%的投资人,经营业务与甲公司存在竞争关系。甲公司认为张某违反竞业限制约定,要求其承担相应违约责任。

法院经审理认为,乙公司在经营业务上与甲公司存在竞争关系,属于竞业限制单位。考虑到张某与配偶之间具有紧密的人身和财产关系,

经济利益上具有一致性,且其配偶的投资行为在张某离职后发生,故认定张某违反了竞业限制约定,应承担相应的违约责任。

法官提醒:根据合同的相对性,竞业限制协议的相对方为用人单位与劳动者。但劳动者通过实际经营竞争企业的配偶实施竞业限制行为,其与配偶存在经济利益一致性,所获利益属于夫妻共同财产,配偶对于劳动者在履行劳动合同过程中获得的商业信息、技术秘密等存在共享的高度可能,且该经营行为发生在劳动者离职后,确实给用人单位造成损失的,劳动者因违背诚实信用原则,需承担相应的违约责任。

法条链接:《中华人民共和国民法典》第五百零九条:当事人应当按照约定全面履行自己的义务。

当事人应当遵循诚信原则,根据合同的性质、目的和交易习惯履行通知、协助、保密等义务。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条: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。

经济补偿金约定不明,不影响竞业限制协议的效力

案例:张某入职某公司,双方签订竞业限制协议,但未明确约定竞业限制经济补偿金额。张某离职后,向某公司主

张按月支付竞业限制期内经济补偿金,某公司认为竞业限制协议中未明确约定金额,该协议应被认定为无效。

法院经审理认为,张某在离职后已经按照约定履行了竞业限制义务,双方虽未明确约定经济补偿数额,但不影响竞业限制协议的效力,故法院判决某公司支付张某相应的竞业限制经济补偿金。

法官提醒:竞业限制的法理基础是当事人意思自治,双方合意是决定协议是否成立且有效的充分条件。未明确约定经济补偿金标准时,在尊重当事人意思自治的前提下,可依照民法典第五百一十条、第五百一十一条关于合同没有约定或约定不明时补救措施的规定,及《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第三十六条关于竞业限制协议未约定经济补偿情形下补偿金标准的规定,对补偿金条款进行分析补正,不影响竞业限制协议的效力,其内容仍对协议双方具备约束力。

法条链接:《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第三十六条:当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制,但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿,劳动者履行了竞业限制义务,要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的,人民法院应予支持。

前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的,按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

(作者单位:台州市椒江区人民法院)