

百度地图前高管离职自立门户

违反竞业限制被判赔 260 万元

■劳动报记者 郭娜 通讯员 李丹阳

本报讯 林海(化名)是百度公司的一名高管,但为何辞职之后要百度要求支付违约金 459 万元?原来,这位高管曾与百度签署了一份竞业限制协议。上海市第一中级人民法院(以下简称上海一中院)日前审结了这起因核心高管离职创立竞争企业引发的竞业限制纠纷案。最终,该名高管被判返还用人单位竞业限制补偿金 89 万余元,并支付用人单位 260 万元的违约金。

核心高管离职 又创立多家竞争企业

林海原系百度公司的一名高管,于 2018 年 3 月 30 日辞职。2018 年 5 月 14 日,林海经过筹备,作为唯一股东发起设立海林上海公司,经营范围为人工智能行业应用软件开发等,其担任法定代表人、总经理。后林海又陆续

投资设立了多家企业,并担任董事、高管等职位。一切有序进行,但 2018 年 7 月底林海却收到通知,百度公司已提起劳动争议仲裁,请求判令林海履行竞业限制义务,返还竞业限制补偿金 89 万余元,并支付违约金 459 万余元等。

百度为何会对林海索赔 如此高额的违约金?

原来,百度公司地图项目事业部掌握着百度公司近年来的重点投入项目——高精地图和无人车研发的核心技术,林海是该部门负责人。任职期间,百度公司与其签订了《竞业限制协议》,约定若林海离职,一年内不得从事与百度公司及关联公司相竞争的业务,百度公司支付月工资的 50% 作为竞业限制补偿金。另约定如林海违反协议,需返还所有经济补偿并支付 3 倍数额的违约金。

林海离职后,百度公司按约定支付了 2018 年 4 月至 10 月的

竞业限制补偿 89 万余元。然而不久,林海就创办了多家企业,进行高精地图项目开发。

双方是否存在 竞业关系成关键

经审理,仲裁委支持了百度公司的部分请求。双方均不服该裁决,向法院提起诉讼。

百度公司坚持其向仲裁委提出的请求,而林海则认为其不存在违约行为,请求法院判令其无须返还补偿金,不支付违约金。

一审法院经审理后认为,林海违反了竞业限制义务,应当继续履行,并按约返还竞业限制补偿、支付违约金。结合林海离职前担任岗位的涉密程度、竞业限制经济补偿所占林海月基本工资的比例、林海违约的方式及时间等,一审法院判定林海返还竞业限制补偿金 89 万余元,并酌情判决其支付竞业限制违约金 260 万元。

百度公司与林海均不服一审判决,向上海一中院提起上诉。

百度公司认为,高精地图和无人车项目是百度公司重点投入项目。林海知悉公司大量商业秘密,离职后设立多家竞争企业,从事相同项目,给百度公司造成了巨大损失,一审判决的违约金数额不足以补偿其损失。

林海则认为,即使海林上海公司的经营范围包括“人工智能”,也不足以认定其实际经营的业务涵盖了高精地图业务,不足以认定其与百度存在竞争关系。海林上海公司未实际经营,未生产产品,未对外提供服务,未聘用雇员。百度公司实际损失仅为违反竞业限制义务期间的经济补偿金,其请求以该损失的 30% 调整违约金。

百度前高管 被判赔 260 万元

上海一中院经审理后认为,根据工商登记信息,海林上海公司登记的经营范围与百度公司有重合。海林上海公司曾在招聘网注册“海林科技”,并介绍其“致力

于……实时的高精地图服务”“三位创始人来自百度核心业务高管”,并已公开招聘岗位视觉算法研发工程师,与林海离职前从事的工作内容有一定重合。“海林科技”的注册日期、首次发布信息的日期均早于林海后续设立企业的成立时间。综上,海林上海公司与百度公司经营范围、实际开展的业务均存在一定的重合,可以认定存在竞争关系。林海系海林上海公司的唯一股东并担任法定代表人,违反了竞业限制义务。百度公司支付的竞业限制补偿为 89 万余元,一审依据约定判决林海予以返还并无不当。

双方合同约定的违约责任中,林海除返还竞业限制补偿外,还需支付违约金。一审法院根据本案违反竞业限制义务的认定等,结合违约责任的约定,酌情调整林海承担的违约金,并无不当。

据此,上海一中院驳回上诉,维持原判。

(本案除百度外,所用公司及人名均为化名)

“互联网+”行业劳动争议多发

外卖行业层层转包导致劳动关系难以确认



本报讯(劳动报记者 郭娜 摄影 王陆杰)快递小哥、外卖小哥已经成为市民生活中不可缺少的职业,不过随着互联网行业用工的兴起,劳动纠纷案件也逐渐增多。上海市长宁法院发布的《涉民营企业劳动争议纠纷案件审判白皮书》显示,2016—2018 年,上海长宁法院共受理涉民营企业劳动争议案件 894 件,占同期劳动争议案件总数的 56.37%。涉及快递员、外卖员等新型行业劳动纠纷案件也逐渐增多。劳动争议纠纷呈现多发态势,一定程度上成了制约民营经济健康有序发展的重要因素。

2016 年至 2018 年期间,长宁法院受理的涉民营企业劳动争议案件量仍持续高位运行,但是总体平稳且略有下降。在 894 件涉民营企业劳动争议案件中,劳动合同纠纷 638 件,占全部纠纷案件的 71.36%,其他劳动争议纠纷案件 160 件。

涉案民营企业行业分布广泛,其中,中小民营企业特别是劳动密集型企业仍是劳动争

议纠纷高发的主要领域。此外,随着“互联网+”经济、共享经济的高速发展,快递员、外卖员等利用手机 APP 网络平台运营的新型行业迅速兴起,出现了“平台+个人”的新型用工模式,劳动关系更加多样化、复杂化,由此引发的劳动关系确认、追索劳动报酬、工伤保险待遇等纠纷,成为劳动争议案件审理的新热点难点。

法院在审理外卖行业劳动纠纷时发现,外卖行业普遍存在业务层层转包的情况,实际用工主体以“承包”形式将劳动关系转化为发包方与承包方之间的承包关系或劳动者与承包方的劳务关系,导致劳动关系难以确认。另外,外卖员往往通过网络 APP 接单,网络平台公司负责为 APP 提供数据管理及支持,发包方负责将快递员个人信息录入平台并统计其工作信息,承包方负责通过 APP 对其进行管理及考勤,外卖员与三方主体之间存在一定从属性,导致用工主体认定难。熟人介

绍入职、不签订劳动合同、现金支付工资的行业常态也导致外卖员在主张工资差额、加班工资、社会保险待遇、工伤保险待遇等诉求时存在关键证据举证难,致使劳动者的合法权益难以得到有效保护。

在审理过程中,电子证据的认定问题也存在难度。自动化、无纸化办公导致劳动关系履行过程中的关键证据往往存储于用人单位的办公系统、工作邮箱或工作电脑中,劳动者在离职后难以获得这些证据材料,或者只能提供打印件、复印件,用人单位往往以账户注销、证据材料非原件等理由进行抗辩。在证明效力上也存在认定难问题,比如微信证据,微信并非采用实名认证的,其实际使用人的身份信息存储于第三方,因此一方对聊天对方的身份及内容提出异议时,另一方难以举证证明微信使用人的真实身份。另外微信证据作为电子证据的一种,具有可篡改、可删减、账户容易被注销等特点,证明效力存在一定局限性。

制造业高质量发展 呼唤良好创新生态

积极推进科技成果产业化

《经济参考报》9月25日刊发题为《制造业高质量发展呼唤良好创新生态》的评论。文章称,中国经济要实现高质量发展,必须推动制造业高质量发展。目前我国制造业仍然存在大而不强的问题,不管是劳动生产率、资源利用效率,还是投资回报率、全要素生产率,与国际先进水平相比都还存在明显差距。在消费升级和产业升级的大背景下,制造业供给体系质量不高的问题尤为明显。

推动制造业高质量发展,首要目标就是要提高制造业体系的供给质量,而供给质量的提高则依赖于制造业不断增强的技术创新能力。企业是技术创新的主体,进行技术创新往往需要大量的资金和人才。如果这些投入所获得的创新成果,不能转化为切实的盈利,那么企业就会产生创新动力不足的问题。

为此,政府的发力点应该是积极推进科技成果产业化,完善科技成果转化运行机制,建立完善科技成果转化信息发布和共享平台,健全以技术交易市场为核心的技术转移和产业化服务体系。技术转移和科技成果转化体系的建立,不仅能够保证创新主体从创新成果中获得相应的利益,进一步激发创新热情,而且能够加快科技成果转化产业化的步伐,进一步推动产业发展。

制造业公司的技术突破,是我国制造业整体高质量发展的前提,但远非全部。还要在此基础上以点带面形成联动效应,不断完善国家制造业创新体系,建立以创新

中心为核心载体、以公共服务平台和工程数据中心为重要支撑的制造业创新网络。在这样的制造业创新网络中,公共服务平台将为制造型和服务型企业之间供需顺畅对接扫除障碍。

目前,服务业和制造业的互动发展还存在一些有形和无形的壁垒,需要促进二者的深度互动发展,让服务业更好地服务于制造业。比如,积极发展智能物流体系,发展第三方物流,降低制造业运行的流通成本,提高流通效率;积极发展新一代信息技术服务业,实现信息化、智能化和工业化的联动;有序发展金融服务业,健全金融市场体系,增强金融服务制造业的能力等。

最后,绿色低碳也是我国制造业高质量发展的应有之义,将有力推动制造业实现全面革新。要由依靠大量自然资源投入、牺牲环境为代价的粗放式发展道路,转向依靠科技创新和技术进步、注重节约资源和环境保护的集约化发展道路,就要突破制造业发展过程中的路径依赖和低端锁定,转型升级为绿色发展模式。实现向绿色发展模式转型升级,最根本的在于,立足“供给侧与需求侧相匹配”,充分发掘绿色低碳经济发展的巨大需求,通过积极完善相关政策体系,加快体制机制创新,大力研发推广低碳技术和低碳产品,培育发展低碳产业和绿色经济,带动制造业生产力的整体升级和生产方式的全面革新。

■新华社北京 9 月 25 日电