平衡保护权益 人才企业双赢

——无锡法院以“双保护”理念服务人才发展与企业创新

□　苏佳伟

导读

科技创新是推动人类社会进步的不竭动力，人才是推动科技创新的核心要素，企业是科技创新的重要平台。人才和科创企业之间既相伴而生，相互成就，也可能因为经营理念不合，利益分配不均而对簿公堂。近年来，无锡两级法院在司法裁判中以“双保护”理念平衡保护人才和企业的权益，并在司法实践中破解涉科技型企业劳动争议案件中技术事实查明以及法律定性难题，坚持以公正司法促进企业与人才和谐共进发展，凝聚科技创新向心力，助力产业创新和人才创业，以高质量司法服务创新驱动发展战略。

◆案说·多元解纷◆

明确竞业限制范围 激发科技创新活力

某医疗公司为生产、销售医疗设备的上市公司，业务涉及全球100多个国家和地区，公司研发的产品技术类别为全身应用超声、探头技术、人工智能云平台、超声远程诊断等，其在超声医疗设备领域具有独特的经营优势。周某系该公司开发部首席软件科学家，双方签订了竞业限制合同，约定竞业限制地域为全球，竞业限制范围为具有竞争关系的业务，包括同类产品、同类业务以及相关性产品或业务。周某离职后，双方就竞业限制合同的履行产生争议。经仲裁前置程序后，周某诉至法院，请求确认其竞业限制地域为中国境内；行业范围为与某医疗公司实际生产或经营的超声医学影像设备研发、制造和销售存在竞争性关系的企业；竞业限制合同中超出上述地域和行业的约定对其不发生约束力。诉讼中，双方均申请专家辅助人出庭就医学影像领域中多模态下的算法迁移技术问题进行陈述。

法院经审理认为，对于医学影像领域的算法迁移问题，双方申请的专家辅助人均无法对该前沿问题给出确定性结论。周某属于该领域研究和实践的高端人才，其在职期间主要负责算法及云平台团队，主导超声图片处理、人工智能等核心算法的研究以及负责人工智能及云平台的技术指导工作，其在签订竞业限制合同时，应当知悉所签订的竞业限制范围的含义，故判决驳回周某诉请。

【典型意义】

高端技术人才是企业打开科技创新大门的钥匙，也是企业实现持续创新和加速发展的关键所在。我国劳动合同法规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守商业秘密的事项，因此，科创企业为保持人才及创新优势，通常会与科创人员签订竞业限制协议，通过限制人才在离职后的自由流动，保护自身商业秘密不被泄露，从而进一步稳固自身市场竞争优势。有关竞业限制的范围、地域、期限一般由用人单位与劳动者约定，不违反法律强制性规定的，应认定为有效。

本案为竞业限制案件中因限制的地域和行业范围引发的纠纷，主要为医疗人工智能领域，涉及大数据、算法模型、通用技术等专业技术内容。人工智能研发领域竞业限制约定如何界定合理性，司法的回应关系到全球前沿技术人才的流动与科技型企业的核心利益保护如何平衡的问题。本案通过激活“专家辅助人”的事实查明机制由专家出庭陈述辅助法院了解查明技术事实，并在考虑劳动者的专业知识背景、科技型企业人才依赖程度以及科学研究周期性较长、科技创新的不可预见性特点，对地域范围为全球、同业竞争业务包括相似性产品的约定予以司法肯定，尊重了双方的意思自治。

▲图为一起涉科技型企业劳动人事争议纠纷庭审现场。　赵　伟　摄

◀“双保护”理念服务人才发展与企业科技创新。　蔺　颖　作

产品研发阶段无成果 不可限制人才再就业

张某是材料工程领域的一名博士，在某光电公司从事材料研发工作，双方签订了竞业限制协议，约定违约金为100万元。在职期间，张某曾参与某光电公司与J公司的合作项目，该项目为基于铅基钙钛矿的可见光/红外光探测器研发及直接式X光探测器研发，但该项目因缺乏技术积累、硬件支持等停滞。后双方劳动关系解除，张某入职某医疗设备公司，担任首席技术官，张某将其入职情况告知某光电公司，某光电公司向张某按月支付竞业限制补偿金。后张某在某医疗设备公司基于铜基钙钛矿材料成功研发X光医用探测器。某光电公司认为张某违反竞业限制协议，要求返还竞业限制补偿金并支付违约金，该案经仲裁前置后诉至法院。

法院经审理认为，本案的关键在于张某前后入职的两家公司在钙钛矿材料和X光探测项目的研发是否存在竞争关系。法官通过咨询技术专家库成员，委托技术调查官出具技术咨询意见书等方式，最终判定张某在某光电公司参与的合作项目因缺乏技术积累、硬件支持等停滞，某光电公司仅就钙钛矿材料研发进行探索，并未获得有价值的研究成果，也无任何商业秘密需要保护。张某入职某医疗设备公司并基于铜基钙钛矿材料成功研发X光医用探测器并未违反竞业限制义务。

【典型意义】

竞业限制在一定程度上能够起到保护企业商业秘密、保持企业领先优势的作用，从而被科技企业所广泛应用。但是竞业限制协议应当以企业存在所需保护的商业秘密以及科技人才负有相应保密义务为前提，有着较为严格的适用范围和场景限制。然而，部分科技企业在不存在技术秘密，未形成竞争优势的情况下，盲目扩大竞业限制适用人员范围，滥用竞业限制协议，此举不仅会妨碍高科技人才的择业自由，阻碍技术信息的跨界流动，还会影响高科技人才的能力发挥与社会创新生态营造，最终阻碍科技进步。

本案中，法院通过借鉴知识产权案件中的“技术调查官”手段，撬开了企业主张权利所依据的技术“黑箱”。通过该手段对企业的技术成果进行认定，明确了企业的技术尚处于立项和研发阶段，其并未取得相应实质性成果，因而不能限制科技人才自由择业，在保障高科技企业合法权益与高科技人才自主择业权之间实现了平衡。同时，这也对许多科技企业提出要求，在日常经营和技术研发过程中，对于有价值的技术成果应当及时固定并采取相应保密手段，而非通过一味扩大竞业限制范围来保护自身权益。

研发岗转产品经理岗 协商合理调岗最关键

孟某系“太湖人才计划”创新领域领军人才，在某化学公司担任研发部负责人兼副总经理。入职时孟某与某化学公司签订了聘用协议，明确其岗位职责主要为产品的基础配方研发等技术性工作。2017年11月，该化学公司告知孟某将调岗至工艺流程岗，改任产品经理，其他待遇不变。孟某提出异议，认为其技术专长为研发，不能胜任工艺流程岗的产品经理职位，因此拒绝调岗。但孟某原岗位被公司安排他人接替，故其无法再回原岗位工作。后化学公司以孟某不同意调岗为由，于2017年12月以旷工为由解除劳动合同。孟某在劳动仲裁后诉至法院，主张违法解除劳动合同的赔偿金。

法院经审理认为，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容，但是本案中化学公司调岗不具有合理性。孟某原所在的研发岗位和产品经理岗位是不同职务，工作内容存在差别，调岗导致劳动关系权利义务关系出现了重大变化，已经超出用人单位可以单方变动工作内容的合理范围。在新的工作岗位尚未协商确定的情况下，不具备继续工作的条件，因此孟某不构成旷工。某化学公司以旷工为由解除双方劳动关系构成违法解除，应当支付赔偿金。

【典型意义】

党的二十大报告指出“人才是第一资源”，对科技型企业来说，人才的重要性不言而喻，特别是对于高层次人才，企业应在尊重其专业特长的基础上，做到“人尽其才、物尽其用”，从而用好人才、留住人才。

本案中，孟某是专门引进的某领域的专业人才，在公司长期从事基础研发工作，但是公司在未与其进行充分协商的基础上，单方将其从基础研发岗调整至工艺流程岗，职责和工作内容存在巨大差别，即从产品的基础配方研发转任至对接研发基础成果与终端客户的产品需求，并不符合孟某的专业范围和研究领域。在孟某拒绝的情况下，公司仍执意调岗，违反了劳动合同的约定，也不具有合理性。公司如此调岗不仅不利于发挥人力资源的最大优势，也不利于企业的创新发展。

对于科技公司来说，人才是助力其持续创新的基石，更应尊重人才的“第一性”地位，这不仅体现在支付人才相应的待遇，在薪资发放、岗位调动等涉及劳动合同变更的情形下，更应当与人才积极沟通，给予其充分的尊重和人文关怀，这样人才和企业才可能相伴而生，和谐共进。

企业欠资起纠纷 联动化解显身手

某科技公司从事风力发电部件研发制造业务。2022年底，该公司因前期科研投入、购置设备导致资金周转困难，短期内停发劳动者工资。后包括4名核心研发人员在内的24名技术人员集体向劳动监察部门投诉讨薪，人心浮动，严重影响企业生存和发展。江苏省无锡市惠山区人民法院在得知相关情况后，立即向相关部门通报，根据无锡市劳动人事争议“调裁审一体化”机制，由当地政法委牵头组织法院、仲裁委、属地街道等相关部门介入，了解纠纷起因，共同研判化解方案。

经前期协调，最终有5名技术人员在仲裁前与企业达成和解协议，继续留在企业工作，帮助企业渡过阶段性难关。另19人因对产品质量扣款等存在争议，进入劳动仲裁程序，仲裁委、法院与属地街道等部门组织矛盾化解工作，其中9人在仲裁阶段达成调解协议，剩余10人诉至法院。法院在前期工作的基础上，针对不同员工特点制定差异化调解方案，最终全部调解成功。

【典型意义】

该案是运用涉及科技企业人才劳动争议“调裁审一体化”机制，成功调解的一则典型案例。在案件调解过程中，体现了保障人才权益与科技企业发展并重的原则。在经过人社、仲裁委、法院以及当地党委政府的联合调处后，部分核心骨干在诉前与企业和解，继续留在企业共渡难关，也为企业保留住了科技创新的“火种”。

本次群体性纠纷解决过程中，调解贯穿始终，裁审紧密结合，由多部门、分阶段，逐步、稳妥、有序、高效化解，平衡保护企业正常经营与科技工作者的合法权益。在涉及科技企业人才群体性劳动争议纠纷中，需要充分依靠包括当地党委、政府、社区以及工会、仲裁委等各方力量，共同促进纠纷的柔性化解，最大限度缓和人才和企业矛盾，使得才企双方都获得满意的处理结果。

■司法观察

人才与企业劳动纠纷的破解之道

随着科技产业的逐步升级和快速发展，司法在面临人才与企业之间因劳资关系产生的纠纷时，必须尽可能在人才保障、企业发展与社会创新之间找到“最大公约数”。这需要在司法实践中寻求更多创新机制和做法，解决在涉及科技企业人才劳动争议纠纷中，具体面临的如技术事实查明难、跨部门法律定性难和利益平衡难等问题。对此，无锡法院结合典型案例，总结出以下几点经验和做法：

一是以理念创新，平衡保护人才企业权益。无锡法院坚持以平衡保护理念解决才企纠纷，正确处理科技型企业用工自主权与高层次人才合法权益之间的关系，协调处理好交叉领域法律适用问题，在法律法规、政策规定范围内，灵活处理科技型人才因入职信息披露不充分、竞业限制等引发的纠纷，既保障企业创新发展利益，又保障人才适配成长利益，最终促进和保证社会创新。

二是以机制创新，破解技术事实查明难题。无锡法院建立了涵盖不同领域和专业的专家咨询库，为技术实施查明难题提供“外脑”支持。同时，无锡法院还激活了专家辅助人出庭机制，由双方当事人聘请有专门知识的专家辅助人就案涉的技术问题出庭陈述，帮助法官查明事实难题。无锡法院还充分运用知识产权案件中的技术调查官制度，对模棱两可的技术事实进行定性，撬开了技术秘密的“黑箱”。

三是以流程创新，实现柔性一体解决纠纷。无锡市中级人民法院提出涉科劳动争议“调裁审一体化”纠纷解决机制，实现在继承传统“调裁审”一体化的基础上，面向涉科劳动争议纠纷的专门适配。如通过纠纷提前预警、联动化解，融合调解力量，最大限度发挥前期调解功能，建立工会等社会调解组织、仲裁调解、诉讼调解和司法确认环环相扣、贯通全程的调解工作体系，将柔性化解才企矛盾原则贯穿始终，以此凝聚社会创新的向心力。