

厨师离职被索要烹饪配方,手艺与配方究竟归谁?

专家表示,手艺属于厨师个人,标准化流程属于企业;人可以带走手艺,岗位应当留下标准

■《工人日报》记者 唐姝

想离职却被要求上交手艺配方,否则不给结工资,这合理吗?日前,河南郑州一厨师在提出离职时被饭店索要烹饪配方事件引发讨论:有人认为店家属于变相侵占劳动者技术成果,不合情也不合法;也有人表示,烹饪配方的归属需视情况而定。

业内人士则认为,此次引发热议的事件背后,折射出厨师行业长期存在的行业评价体系模糊、用工方式粗放、劳动权益保障存在短板等问题。厨师的手艺和配方究竟归谁,技能价值又如何体现?记者对此进行了采访调查。

人走了,烹饪配方该留下吗?

厨师的烹饪配方应该归谁所有,饭店有权要求上交吗?

来自河北的小丁在北京当了10年厨师,在他的印象里,还没碰见过要求交配方的老板。在他看来,即使是同样的配方,10个人做出来也可能是10种味道。“火候的控制、放入食材的顺序都会影响菜品,每个厨师都有自己的习惯和经验。”小丁说。

北京市大兴区餐饮行业协会秘书长付涛认为,关键不是笼统地问“配方是谁的”,而是要看这个配方从哪里来、怎么形成、谁投入、双方怎么约定、企业有没有进行必要的保密管理,“厨师的手艺应当得到尊重,企业的商业秘密也应当得到保护。”

“手艺属于厨师个人,门店标准化流程属于企业;人可以带走手艺,岗位应当留下标准。”在重庆市餐饮行业协会渝菜创新专委会主任张钊看来,不少中小餐饮经营者混淆了个人职业技能与企业商业秘密的边界,想把厨师个人多年苦练得来的本领直接占有,这种思维不利于整个餐饮行业健康发展。

那么,厨师烹饪配方在法律上是如何认定的?记者对比相关判例发现,裁判的关键在于是否属于商业秘密。

在入选“新时代推动法治进程2024年度十大案件”的厨师拌黄瓜被诉违反竞业限制



(图片由AI生成)

纠纷案中,审理法官认为,冷菜制作的烹饪方法、制作技巧等技术信息属于餐饮行业通用知识及技能,不存在商业价值,餐饮公司亦未能提供证据证明其有特殊制作工艺或技术诀窍,故这些菜品制作技巧不属于商业秘密。

而在上海发布的2015-2023年商业秘密案件典型案例中,法院认定某公司的麻辣烫汤底具有独特的配料及比例,能为其带来市场竞争优势,可以构成商业秘密,前员工张某带走麻辣烫汤底配方并在新公司使用的行为

构成商业秘密侵权。

中国政法大学民商经济法学院副教授徐建刚解释称,涉及厨师个人的职业技能和烹饪技法,是其谋生之本,不能被视为单位的财产。如果双方在劳动合同或保密协议中有明确约定,配方确实构成法律意义上的商业秘密、用人单位专项出资进行了配方的研发或购买等,用人单位则可以合法地主张对配方的权利。

用工方式粗放,评价标准模糊

即便配方真的属于商业秘密,用人单位以此克扣工资的行为也不合理、不合法。

中国劳动关系学院法学院实践教学教研室主任陈成告诉记者,根据劳动合同法和工资支付暂行规定相关条例,结算是无条件的法定义务,与是否交出配方没有任何法律上的牵连。陈成补充道,保密义务来源于劳动合同或保密协议的事先约定,平时从不按秘密管理,离职时才主张配方归企业所有的“事后造密”,在法律上不能成立。

其实法律上已有明确标准,问题在于部分中小餐饮企业用工没有事先约定,甚至没有签订劳动合同,岗位职责、保密义务、离职交接都是口头说了算。记者搜索近5年来厨师与雇佣方纠纷的裁判文书发现,不少争议都集中在由于未签书面劳动合同的劳动关系确认上。

在哈尔滨、长春等地做了十余年冷菜的赵师傅告诉记者,厨师的流动性比较大,很多饭店都不签劳动合同,“尤其是刚做学徒时,为了多学手艺,会换不同的店工作。”此外,厨师行业目前仍以“师傅带徒弟、口口相传”的传统模式为主,管理方式较为粗放,行业评价标准也较为模糊。

“应聘的时候几乎不看证书,主要是通过试菜看你的水平,是否符合饭店的口味。”小丁告诉记者,此外,饭店一般会优先考虑熟人推荐的厨师。

张钊表示,目前职业技能等级证书并非厨

师上岗的必备条件,行业现实情况呈现两极分化:大型酒店、连锁餐饮、院校教学等普遍重视技能等级证书,而大量中小餐饮店则对技能等级证书要求薄弱,普通后厨岗位更多依靠劳动时长计酬,手艺技能价值容易被忽视。

让手艺真正有价值

早上9点到岗,晚上接近10点下班,赶上中午和晚上的用餐高峰,要连续处理数十道菜品……驼背、高低肩、呼吸道不适等职业病也逐渐显现,“未来的职业发展一眼就看到头了,无非就是当厨师长,做管理层也并不容易。”面对职业发展困境,小丁有了回家创业的想法。

对此,付涛认为,真正优秀的厨师,不应该只有一条职业道路——从厨师做到厨师长,“更希望未来能够形成专业化的发展通道,同时在薪酬设计上,也可以探索岗位工资、技能津贴、研发奖励、产品激励等更加多元的分配方式。”

此外,随着行业的发展,如今对厨师的要求也发生了变化。“现在的厨师不光是会做菜,还要有创新能力,是综合素质的考验。”全国技术能手、滇菜代表性人物郗颖坦言,如今技能竞赛评判规则更加系统、细化,对厨师的综合能力要求更高。

那么,如何留住高技能餐饮人才?

张钊认为,应强化职业技能等级证书的实际含金量。同时推动技能与薪酬真正联动,菜品创新、带徒传技纳入绩效激励,真正实现技艺越高,待遇越好。此外,还要提升厨师群体职业荣誉感,用好高技能人才评价体系,大力选树工匠典型,吸引年轻人愿意入行、潜心学艺。

“从行业协会角度,我们特别希望推动一件事情,就是让技能真正有价值,让手艺真正有价格。同时,需要建立更加成熟的餐饮人才价值体系——既尊重劳动,也尊重技术;既保护企业创新成果,也保护技术人才的合法权益,才能真正实现行业高质量发展。”付涛说。

评论

厨师不交配方就不结工资?暴露了哪些问题

想离职却被要求上交手艺配方,否则不给结工资,这合理吗?

据《工人日报》报道,日前,河南郑州一厨师在提出离职时被饭店索要烹饪配方事件引发讨论。有人认为店家属于变相侵占劳动者技术成果,不合情也不合法;也有人表示,烹饪配方的归属需视情况而定。

工资是劳动者付出劳动所应得的对价,受劳动法、劳动合同法保护,用人单位需要按时足额支付劳动报酬,用人单位需要按时足额支付劳动报酬,用人单位需要按时足额支付劳动报酬,用人单位需要按时足额支付劳动报酬。

一些饭店老板以“标准化运营”为由,将本应独立履行的薪资支付义务与额外的知识产权转让进行强行捆绑,混淆了商业逻辑,也是对法律权威的无视。正如执法部门所言,想要配方可以协商购买,但不能通过扣押工资这种非法手段进行“零元购”。

厨师的手艺和配方究竟归谁?客观

讲,这不能一概而论,而应区分“个人技艺”与“商业秘密”。

如果配方是厨师多年积累的个人经验、通用烹饪技法,或是其入职前已掌握的核心技能,这属于劳动者的职业资本和谋生之本,企业无权强行占有;反之,若配方是企业投入资金研发、具有独特性且采取了保密措施的商业秘密,并在劳动合同或保密协议中有明确约定,那么员工确实负有保密及返还相关资料的义务。

即便涉及商业秘密,企业也应通过合法的竞业限制补偿或购买方式解决,而非采取“绑架”工资的非法手段。现实中,不少中小餐饮企业缺乏规范的保密管理和书面约定,离职时却搞“事后造密”,这种做法在法律层面行不通。

更深层面看,这一冲突暴露了当前部分中小餐饮行业长期存在的粗放式管理痛点。大量中小餐馆依赖“师傅带徒弟、口口相传”的传统模式,缺乏现代化的知识产权管理体系和人才评价机制。

企业主试图混淆标准化流程与员工技术的边界,低成本获取核心竞争优势。同时,厨师群体的技能价值往往被低估,职业发展通道狭窄,导致劳资双方互信缺失,矛盾频发。

破解这一困局,不能仅靠事后仲裁“打补丁”。餐饮行业需要建立更加规范成熟的人才价值体系——让手艺有定价,让贡献有回报,让规则在入职时就写清楚。对企业而言,应提升合规管理水平,签署规范的劳动合同、权责清晰的保密协议及一套合理的薪酬激励制度,都有助于明确权责边界;行业也应推动厨师职业技能等级证书的含金量,探索技能津贴、研发奖励、配方入股等多元分配方式,让每一份手艺都得到应有的尊重与回报。

尊重劳动者的智慧与尊严,是企业可持续发展的基石。餐饮行业走出低水平内卷、在激烈竞争中立于不败之地,靠的正是这块基石。

(来源:光明网)

普法驿站

厨师烹饪配方在法律上如何认定?饭店有权要求厨师交配方吗?

根据《中华人民共和国反不正当竞争法》第十条,商业秘密,是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息。

若配方中涉及饭店未公开、具有商业价值(例如独特口味、稳定吸引客源等)且采取保密措施的独家配方、工艺、诀窍,则可被认定为企业商业秘密。但是,若厨师烹饪配方仅为一般技能或通用烹饪技法,没有形成门店专属保密文件,也不属于门店专项研发成果,应定性为厨师赖以谋

生的个人职业技能。

若配方属于商业秘密,且厨师岗位涉及配方研发、掌握公司产品配方,劳动合同中有明确保密义务的约定或签有保密协议的,根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条和第五十条,饭店有权要求厨师返还配方文件、不得私自外泄、跳槽使用,履行继续保密等义务;若所谓“配方”仅为厨师个人掌握的职业技能或行业普遍可知方法,饭店无权要求交付或限制厨师流动。

不交配方就不能结算工资离职,厨师该如何维权?

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条规定,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。

饭店以“交出配方”为条件扣发工资或拒绝结算离职,属于克扣或无故拖延的变相拒付劳动报酬。厨师可以与单位协商、发送书面催告等方式维护权益,如协商不成可申请仲裁,依法要求

足额支付劳动报酬,对裁决不服可诉至法院。

厨师还可以依据劳动合同法第八十五条向劳动行政部门投诉举报,由劳动行政部门责令饭店限期支付,逾期不支付的需按应付金额50%-100%加付赔偿金。

(本报综合整理)

公益广告·移风易俗系列



无事不办酒 邻里情更久



贵州日报报刊社 贵州日报当代融媒体集团