

【编者按】随着企业对技术秘密、商业秘密保护意识的提高,与员工签订竞业限制协议的情况越来越多。所谓竞业限制,根据《劳动合同法》的有关规定,用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

负有保密义务的劳动者,在解除或者终止劳动合同后,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。用人单位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。

竞业协议未约定补偿金

员工跳槽公司索违约金被驳回

□王喜

对于用人单位来说,竞业限制协议应该如何约定、如何履行,才能对劳动者产生约束力?对于劳动者来说,在签订了竞业限制协议之后,该如何维护自身合法权益?通过海淀法院审理结案的这则案例,大家可以得到一些启示。

【案情回顾】

员工跳槽合作公司 仲裁判赔违约金7万

2011年3月15日,李某入职A公司,双方签订了期限自当日至2012年6月30日期间的劳动合同。同时,双方签订《保守商业秘密协议书》。2012年4月10日,李某辞职。任职期间,李某在A公司取得软件工程师证书。

李某主张,其在职期间负责软件产品的实施,主要是从事软件产品的安装和配置。其在职期间月工资标准8000元。2012年5月4日,李某入职B公司,任职于要客服务二部,从事客户服务工作。

此后,A公司以要求李某支付违反竞业限制违约金为由,向海淀区劳动人事争议仲裁委员会提出申请,仲裁委员会裁决如下:李某向A公司支付违反竞业限制违约金76043元。李某不服上述裁决,向海淀法院提起诉讼。

李某称,虽然我与A公司签订了《保守商业秘密协议书》,但其中未约定竞业限制补偿金的支付时间、方式及金额,并且我不属于法律规定的应当履行竞业限制义务三类人,故该协议应为无效协议。另外,我也未违反竞业限制义务。

李某提供了《保守商业秘密协议书》,载明:李某承诺无论任何原因不在A公司工作之日起两年内,在没有得到公司CEO书面同意前,不得从事与A公司业务有关的一切工作,包括但不限于技术研发、销售、工程技术、咨询等业务;李某不得在A

公司经营的业务领域为自营或为他人提供任何服务,特别是不得为A公司的竞争对手提供任何服务和咨询。A公司如需李某履行本协议各项竞业禁止义务,须在李某离职后,按相关法律法规的规定,支付相应的竞业禁止补偿金。李某违反本协议竞业禁止约定的,应向A公司赔偿违约金50万元,如A公司实际损失超过50万元的,A公司有继续追索的权利。

李某还提供了B公司出具的工作证明。该证据载明:李某自入职B公司以来,在要客服务二部网络通讯与运维团队从事客户服务工作。

对此,A公司辩称,李某未遵守双方关于竞业限制的约定,入职与我存在竞争关系的B公司,给我公司造成损失。A公司主张,李某是软件产品实施部的高级软件工程师,主要负责A公司与B公司合作的银行软件项目的软件维护和运行。李某于2012年5月入职B公司,从事软件产品的运行和维护。其公司与李某签订的《保守商业秘密协议书》合法有效,李某入职B公司,即违反了该协议的约定。A公司提供工商企业信息查询、集中采购项目,以证明其公司与B公司存在竞争关系。

A公司还表示,从2012年6月开始支付给李某2012年4月、5月、6月的竞业限制补偿金每月1600元。李某表示无异议。

【判决结果】 补偿金约定不明延迟发放 竞业协议无约束力

法院认为,李某是否承担违约责任,关键在于《保守商业秘密协议书》的法律效力。双方在签订《保守商业秘密协议书》时,未在协议中约定竞业限制补偿金的数额、支付方式、支付时间,故该协议应属于效力待定合同。李某作为劳动者,在A公司未支付竞业限制补偿金的前提下有权选择是否履行竞业限制义务。A公司在要求李某履行竞业限制义务的情况下,理应在李某离职后及时向李某支付竞业限制补偿金,以此行为告知李某履行竞业限制义

【法官点评】

本案涉及的是竞业限制协议的效力问题。在确认竞业限制协议的效力问题之前,首先应当明确:法律规定竞业限制义务是为了保护用人单位的商业秘密、技术秘密等不被泄露,由此有效杜绝用人单位之间为取得的技术或资源而采取不正当手段,招聘其他用人单位的员工,从而使用人单位之间产生不正当竞争。基于该出发点,法律在竞业限制义务时,给予了用人单位足够的权利,比如,用人单位可决定是否要求离职员工履行竞业限制义务,用人单位可以随时解除员工的竞业限制义务。由此产生用人单位与劳动者在竞业限制义务上权利和义务的不完全对等。在此情况下,在竞业限制义务存在约定不明确的情况下,应当作出对于劳动者有利的解释,以严格规范用人单位的义务。

签订竞业限制协议时,有的情况仅约定了竞业限制义务,但未约定竞业限制补偿金的金额、计算方式、支付周期。在劳动者离职时,用人单位也未能在办理离职手续时上述事项进行约定。在这种情况下,可能造成劳动者无所适从。针对上述情况,从保护劳动者的权益出发,应当认定竞

业限制协议属于效力待定的合同。竞业限制协议能否产生法律效力,需要通过双方就未约定事项约定或一方的实际履行行为来判断。在此情况下,劳动者可以选择履行或不履行竞业限制义务。在劳动者选择不履行的情况下,无需向用人单位承担违约责任;在劳动者选择履行竞业限制义务,并实际履行的情况下,有权要求用人单位支付相应的竞业限制补偿金。而用人单位在要求劳动者履行竞业限制义务时,应当及时通过与劳动者协商确定竞业限制补偿金及支付周期,或通过实际支付行为来明确表示其要求劳动者履行竞业限制义务的意愿。现行法律对于用人单位应在何时采取上述行为并未明确规定,但依据法理,用人单位应当在合理期限内实施上述行为。从本案看,用人单位在劳动者离职后两个月以后才实际支付竞业限制补偿金,而此时劳动者已先行做出选择入职其他公司。在此情况下,如要求劳动者承担违约责任,显然对于劳动者是不公平的。造成此情况的原因是用人单位怠于行使权利,因此,法院驳回了用人单位要求劳动者承担违约责任的诉讼请求。作者单位:海淀区人民法院

竞业协议效力待定 劳动者可选择是否履行

业限制协议属于效力待定的合同。竞业限制协议能否产生法律效力,需要通过双方就未约定事项约定或一方的实际履行行为来判断。在此情况下,劳动者可以选择履行或不履行竞业限制义务。在劳动者选择不履行的情况下,无需向用人单位承担违约责任;在劳动者选择履行竞业限制义务,并实际履行的情况下,有权要求用人单位支付相应的竞业限制补偿金。而用人单位在要求劳动者履行竞业限制义务时,应当及时通过与劳动者协商确定竞业限制补偿金及支付周期,或通过实际支付行为来明确表示其要求劳动者履行竞业限制义务的意愿。现行法律对于用人单位应在何时采取上述行为并未明确规定,但依据法理,用人单位应当在合理期限内实施上述行为。从本案看,用人单位在劳动者离职后两个月以后才实际支付竞业限制补偿金,而此时劳动者已先行做出选择入职其他公司。在此情况下,如要求劳动者承担违约责任,显然对于劳动者是不公平的。造成此情况的原因是用人单位怠于行使权利,因此,法院驳回了用人单位要求劳动者承担违约责任的诉讼请求。作者单位:海淀区人民法院

【法律咨询台】

购地砖装后发现落差大 工商调解商家赔偿损失

家居装修作为时下流行的一种生活品质提升的理念,越来越多的人将其作为一种衡量幸福指数的标志,由此也引发了许多相关消费纠纷。近日,延庆工商分局香水园工商所就调解了一起因装修采购引起的纠纷,最终商家赔偿了消费者的损失。

典型案例

不久前,家住延庆的消费者魏先生由于家中浴室地砖出现了质量问题,需要重新装修。他来到某建材市场选购瓷砖,仔细挑选后选中了一款与浴室墙面色调相同的地砖。卖家承诺,可以让厂商提供的专业工人上门安装。魏先生听后马上进行预订。预订成功后,在市里工作繁忙的魏先生并没有来得及亲自验收,铺地过程中也没有在现场。装修完成后,魏先生工作之余回到家中,发现地面瓷砖与墙面瓷砖颜色存在很大出入,并不是自己当初相中的那款。“重新铺地砖还是忽略巨大的色差呢!”魏先生很苦恼:一方面一旦重新铺砖,很可能对瓷砖下的地暖设施造成不必要的损坏,且产生较高的费用;另一方面是落差太大,无法忽视。无奈之下,魏先生来到香水园工商所投诉。经过香水园工商所的调解,最终经营者又将原先预定的瓷砖免费赠送给魏先生,并赔偿损失300元。

工商提醒

延庆工商分局在此提示广大消费者,在采购瓷砖等建筑材料时,应注意以下几点。

第一,购买时尽量找正规品牌的经销商或者到知名的建材超市。送货到家时,最好拆开包装,检查材料,及时发现问题以便退回处理。

第二,消费者在购买家装建材瓷砖产品时,应与商家提前确认好消费的具体项目、内容、金额、避免“隐性消费”或“强制消费”项目的存在。

第三,注意保管交易过程中形成的合同、报价清单、制作单等重要单据,如果是网络购物,确认网络销售商的资质、公司注册地、详细通讯地址等,必要时可联系当地工商局等部门查询。(延庆工商分局 朱海娜)

过试用期不给转正 劳动者求助司法局获赔工资差额

昌平区东小口镇居民刘先生与某房产经纪公司签订了为期2年的劳动合同,合同约定试用期从2016年1月16日开始至3月16日结束;试用期工资每月2500元,正式录用后月工资3500元。两个月过后,也就是2016年3月19日,刘先生发觉部门经理并未找到自己谈转正的事情。3月28日,刘先生便找到人事部了解并催问自己转正的事情,但人事部对刘先生的事情并不理睬,也未给刘先生

明确答复。感到像个皮球似的被别人踢来踢去的刘先生觉得十分愤怒,便来到东小口司法所咨询。

根据刘先生的具体情况,司法所表示:首先,劳动者在试用期享有依法获得劳动报酬的权利。劳动合同法规定:“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标

准。”其次,试用期约定不能超过法定期限。具体为:劳动合同期限3个月以上不满一年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满三年的,试用期不得超过2个月。结合刘先生的疑问,该房产经纪公司应按照国家每月2800元的标准支付刘先生两个月试用期的工资报酬;另外,房产公司与刘先生约定的试用期,目前已超过法定期限20多天,如果劳动者在试用期证实不合格用

工要求,聘用方应及时对劳动者进行解聘并出示相关证明,反之则视为符合用工标准,故应按照3500元的标准支付刘先生4月份的工资。

随后司法所拨通了房产经纪公司负责人的电话,经调解:聘用方愿按《劳动法》规定给刘先生补足试用期工资差额每月300元,共计600元,4月份按照转正工资3500元支付给刘先生。

(王潮 李颢之)

