

招个老板当员工 入职仨月闹纷争

豪迈公司欲追回已发工资未如愿

法官：劳动者只要付出了劳动，合同无效亦应支付工资

□本报记者 赵新政

安在军开办一家空调维修公司后应聘到另外一同类公司，即北京豪迈制冷空调服务有限公司。岂料，入职刚过3个月，双方即因其是否存在欺诈及骗取商业机密发生争议。

由于安在军不能证明自己系公司采取“挖角”招聘方式入职的，故其劳动合同被认定为无效。据此，公司不仅向他索要赔偿，还要求返还已经向他发放的1万多元工资。

本案经过法院审理，二审法院于3月5日终审判决：依据《劳动合同法》第28条“劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬”之规定，驳回公司上诉，维持公司向安在军支付工资报酬的原审判决。

聘用能人搞销售 用工仨月起纷争

2016年4月8日，豪迈公司董事会王某与安在军详谈空调维修及维保市场经营策略后，认为双方十分投缘，极力邀请其到公司任职。当天，两人还谈妥其在公司的岗位及待遇。

按照公司安排，安在军经营部从事销售工作，对外承接空调维修、维保业务。同时，公司还与他签订了有期限至2017年5月25日的固定期限《劳动合同书》《保密协议》和《承诺书》。此外，还让他签收了公司《规章制度》。

安在军注意到，该劳动合同约定，他应严格遵守劳动纪律和规章制度规定，不得利用工作时间从事非本公司安排的工作，不得从事与本公司有利益冲突的事务，不得自行经营或为他人经营与本公司经营范围相同的公司或其他企业。

王老板还向其他员工介绍说，安在军是同行业佼佼者，是懂经营会管理的能人，要求大家共同努力把经营业绩搞上去。然而，没过多久，公司发现安在军存在背着公司给客户偷偷送货的行为。

到了2016年7月，即安在军入职3个月后，公司开始与他产生矛盾且日渐增多。双方还为7月26日至9月1日期间的工资发放问题产

生纠纷。该纠纷在诉讼阶段达成和解，公司支付调解款1430元。此后，安在军提出辞职。

无法证明讲实情 劳动合同失效力

“我离职后，公司不依不饶。”安在军说，公司先以双方劳动合同无效为由，要求他返还工资、赔偿损失向仲裁委提出仲裁申请。后来，又因无正当理由不到庭，被仲裁委按其撤回申请处理。当公司再次就此事申请仲裁时，仲裁委不予受理。随之，公司又诉至法院。

公司诉称，安在军作为销售人员，按照合同约定，在职期间不得从事非本公司安排的工作、不得自营及为他人经营与公司存在竞争关系的企业。然而，其在入职前已于2016年3月20日成立名为中业空调设备有限公司（以下简称“中业公司”）的企业。在职期间，他多次以该公司名义联系业务并谋取私利。

公司认为，安在军隐瞒自营公司的事实属于欺诈及骗取商业秘密行为。依据《劳动合同法》第26条第1款之规定，双方劳动合同应属无效。由于擅自出售产品谋取私利，依据《劳动合同法》第90条规定应向公司赔偿损失。

据此，公司请求法院判决：确认安在军与公司订立的劳动合同无效、安在军向公司返还2016年4月8日至9月1日期间工资10522.54元、赔偿公司销售损失26400元。

法院经审理查明，中业公司系自然人独资企业，安在军系投资人及法定代表人，在其入职豪迈公司前该公司已成立，工商登记经营范围为销售空调制冷专用设备、环保专用设备，机械设备、电子产品等。

安在军辩称，对公司隐瞒事实、欺诈入职的主张不予认可，其入职前豪迈公司法人王老板知悉其自营公司的事实，是王老板将其“挖角”至豪迈公司的。就此，安在军提供证人范某到庭作证。

范某当庭作证称，其与安在军无亲属关系，曾与豪迈公司存在劳动争议纠纷，并在诉讼中协商解决。在公司工作期间，其与

安在军的工作岗位、工作内容一致。就安在军的入职情况，听王老板说请来一个比他们懂得多的人。不过，王老板没说过是公司主动找到的安在军，还是安在军主动找到的公司这个事情。

经询问，豪迈公司对安在军所述入职经过不予认可，主张其系应聘入职，公司不了解其自营公司的情况。对证人部分证言的真实性无异议。

法院认为，依据法律规定用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明；以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效或者部分无效。本案中，安在军独资设立公司，且其经营范围与豪迈公司经营相近。

由于双方劳动合同约定员工在职期间不得自营同类公司，故安在军入职时是否履行了如实告知义务、豪迈公司在双方签订劳动合同时是否明确知悉安在军有自营公司，直接影响劳动合同的效力。依据公司陈述、证人证言，在安在军无法证明其入职时将自营公司的事实告知豪迈公司的情况下，法院对安在军的主张不予采信，确认双方间的劳动合同无效。

员工只要有付出 合同无效亦有薪

法院查明，安在军入职后前3月的工资及此后经诉讼调解发放的工资总额为10522.54元。公司表示这些工资中不包含销售提成、销售奖金，所有销售人员的月工资标准不统一，销售业绩不影响基本工资，未完成销售任务不影响、不扣发基本工资。

豪迈公司主张安在军利用中业公司名义进行产品销售，给其造成损失，要求赔偿。为证明该主张，提交以下材料为证：

一是送货单。上面载有“中业公司于2016年5月7号送约克K油12桶到客户冷冻机房。送货人安在军。接货人胡长锁”。公司称，根据行业惯例，小宗交易均为电话联系，送货单即是买卖行为的凭证。此送货单可证明安在军在职

期间以中业公司名义销售产品。二是报价单2张。豪迈公司据此主张其产品每桶进货单价5448元、厂家建议零售价为7648元，每桶差价2200元，故12桶销售损失总计为26400元。

安在军对送货单真实性无异议，但称其仅在晚上帮其他公司无偿送货，中业公司并未实际经营，处于停业状态。对报价单的真实性不清楚，称未见过该报价单。

公司表示，其与冷冻机房客户胡长锁无洽商行为，亦无邀约邀请关系；公司向安在军提供的客户信息中并不包含胡长锁；但是，销售员的工作任务就是联系业务，寻找客户机会，如有客户信息应反馈公司，应以公司名义对外进行销售，故安在军的行为已致使公司遭受销售损失。

法院认为，《劳动合同法》第28条规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。本案中，安在军与公司签订书面劳动合同后，于事实上入职公司并向公司提供劳动，故在双方劳动合同被确认无效的情况下，公司仍应依法向安在军支付劳动报酬。由于安在军获得的工资报酬与其他销售人员实际取得的劳动报酬相一致，故公司要求其返还工资的理由于法无据，法院不予支持。

豪迈公司提举送货单及报价单为证，要求安在军赔偿销售损失。对此，法院认为，送货单上所载内容仅能证明安在军曾作为送货人代表中业公司向案外人送货，无法直接、有效证明交易行为的发生及销售利益的具体金额。鉴于公司无证据证明安在军利用销售人员的身份优势为中业公司谋取了不当缔约机会、获取了不当销售利益并因此给豪迈公司造成了销售损失以及损失的具体数额，故法院不支持公司要求安在军赔偿其损失请求。

法院作出相应判决后，公司提起上诉。

二审法院审理查明的事实与一审法院查明的事实一致。据此，终审判决：驳回上诉，维持原判。

劳动者能否单方解除 竞业限制协议？

案情介绍：

2016年3月，昌平区百善镇某社区居民郑某被聘到某置业顾问公司任职，双方签订了劳动合同及一份《竞业限制协议》。协议中约定：从乙方（郑某）离职后开始计算竞业限制期时起，甲方（该公司）应按竞业限制期限向乙方支付一定数额的竞业限制补偿金。补偿金从离职次月开始按月支付，每月2200元。若郑某违反竞业限制约定，则需向公司支付违约金两万元。

2017年9月，郑某辞职，而后多次要求公司按期支付竞业限制经济补偿金。然而公司迟迟没有回应。苦等了四个多月的郑某无奈下向公司递交了解除双方竞业限制协议的函，并找到了一份同类业务的工作。该公司得知消息后，要求郑某离职履行《竞业限制协议》或赔付公司违约金，均遭拒绝，双方因此产生纠纷，到百善镇法律援助工作站进行咨询。

法律分析：

郑某认为自己仁至义尽，给足公司时间，而公司则表示双方合同郑某无权单方解除。工作人员了解情况后，向双方表明：竞业限制是指劳动者在离职后的一定期限内，不得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工作，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。《劳动合同法》第二十三条规定：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。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。

《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（四）》第八条规定：当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。

综上，如果用人单位要求劳动者承担竞业限制义务，用人单位应当在员工离职后依照合同约定按月支付经济补偿金，竞业限制才具有法律效力。但郑某离职后曾多次提醒催促公司按期发放经济补偿金，公司不予理睬，连续四个月都没有如期支付。因此郑某书面发函解除竞业限制协议的行为是合理合法的，也就是说符合法律规定和相应条件下，《竞业限制协议》可以单方面解除。听了工作人员的一番解释，双方对《竞业限制协议》中双方的权利义务有了更明确的认识，原公司转变了认识，放弃了郑某违约责任的索赔，因郑某不愿意辞退现工作，双方签订的《竞业限制协议》作废。



昌平区司法局

为他人提供服务的法律事实。对此，《民法总则》第121条规定：“没有法定的或者约定的义务，为避免他人利益受损失而进行管理的人，有权请求受益人偿还由此支出的必要费用。”这就是说，管理人只有权要求受益人支付实际产生的费用，而无权要求支付报酬。结合本案，刘大妈的儿子儿媳具有抚养能力，由于双方闹离婚而置孩子于不顾，刘大妈老两口在此种情况下抚养孙子，符合无因管理的特征。因此，刘大妈可以根据上述规定要求儿子儿媳支付孙子的生活费。

然而，由于刘大妈老两口与儿子儿媳之间并没有关于带孙付报酬方面的约定，故无权主张带孙的劳务报酬。 潘家永 律师

老人带孙能否索要“带孙费”？

刘大妈的儿子、儿媳收入都不错，买了别墅，但夫妻感情不是很好。自从二人于半年前闹离婚时起，就开始对7岁的儿子不管不问。看到孙子无依无靠，刘大妈和老伴就将孙子接到自己身边生活。

在这段时间里，儿子儿媳忙着打离婚官司，从未前来看过孩子。刘大妈和老伴养老金不高，无力再承担孙子的各项花费，于是向儿子儿媳索要孩子的生活费以及带孩子的报酬。

儿媳认为，老人带孙理所当然。况且，相互之间并没有达成带孙付酬的协议，因而拒绝刘大

妈老两口的要求。刘大妈想知道：老人带孙能否索要“带孙费”？

律师说法

刘大妈儿媳的说法不完全正确。

从中国家庭传统的伦理道德来看，爷爷奶奶、姥姥姥爷带孙辈不仅是一种家庭温馨的体现，也是亲情与天伦之乐的承载。但从法律层面看，抚养未成年子女是父母的法定义务，爷爷奶奶、姥姥姥爷并不是直接义务人。因此，老人带孙能否索要“带孙费”应区别对待。

其一，在家庭和睦的氛围中，老人一般都是基于亲情而带孙，这属于无偿提供劳务，具有义务帮工性质。此种情形下，老人既不会找子女要孩子的生活费，更不会索要带孙报酬。

其二，如果老人与子女之间有“带孙”付酬的约定，则双方之间形成劳务关系，孩子的父母应当按照约定支付给老人报酬。

其三，如果老人是在子女不履行抚养孩子义务时承担起抚养义务的，属于无因管理。

所谓无因管理，是指没有法定义务或者约定义务，为避免造成损失，主动管理他人事务或者