

# 员工因欠薪辞职 竞业限制还有效吗

## 个体雇工也享有年休假 若未休假应付三倍工资

2016年11月9日，郭女士与某科技公司签订了一份5年期限的劳动合同，岗位是市场信息采集与分析。双方还在劳动合同中约定了如下内容的竞业限制条款：

劳动合同解除或终止后，郭女士2年内不得在科技公司所在的市从事与该公司相同性质的工作，公司按月支付给郭女士经济补偿1500元；郭女士若违约，须一次性赔偿给公司5万元。

2018年10月，郭女士因公司连续拖欠她3个月工资想辞职，并到另外一家公司从事信息采集分析工作。她想知道，自己辞职时可以主张哪些权利？自己辞职是由于公司的过错而导致的，她是否还要履行竞业限制义务？

### 法律评析

公司与郭女士约定竞业限制条款的目的，是为了保守本单位的商业秘密，因此，不能因为公司存在过错而否定双方所签订的

竞业限制条款的效力，以及双方履行竞业限制义务的必要性。不过，郭女士还是有相应的权利可以主张的。具体如下：

首先，郭女士可以依法辞职并主张相应的权利。

《劳动合同法》第38条规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。《劳动合同法》第46条规定，劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。据此，郭女士可以向科技公司递交辞职书，并写明是因为公司拖欠工资导致其离职的，然后要求公司支付所拖欠她的工资并依法支付经济补偿金。

其次，双方约定的竞业限制条款是合法有效的。

《劳动合同法》第23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。”本法第24条规定，竞业限制期限不得超过2年。

本案中，郭女士从事的是市场信息采集与分析工作，无疑负有保密义务，因此，公司与郭女士在劳动合同中约定竞业限制条款，并就双方的权利义务作了明确，且符合上述规定，该条款合法有效，双方应当遵守和履行。

再次，《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7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，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用

人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。”这里的“当事人解除劳动合同”包括任何一方在任何情形下的解除劳动合同，而不区分是否存在过错以及哪一方存在过错。

综上所述，尽管是因为科技公司拖欠工资而导致郭女士离职的，只要科技公司在郭女士离职后依约定按月支付给郭女士经济补偿，郭女士就必须履行竞业限制义务。如果郭女士在离职后的2年内，应聘到本市其他单位从事市场信息采集与分析工作，那就构成违约，需向科技公司支付当初约定的违约金即赔偿金。

此外，根据《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10条的规定，劳动者违反竞业限制约定，在用人单位支付违约金后，用人单位仍要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院是予以支持的。

潘家永 律师

编辑同志：

我于两年前与个体户王某签订了一份为期三年的劳动合同，月工资3000元。近日，经彼此协商解除了劳动合同。

结算工资时，我向王某提出2017年并未休过年休假，王某也没有安排过我休过年休假，进而要求王某给予补偿，但被拒绝。王某的理由是：他只是个体户，我也没有要求过休年假，更何况是双方同意解除劳动合同的，更不应给了。

请问：该说法成立吗？

读者：冯美珠

冯美珠读者：

王某的说法不能成立，其应按日工资的三倍向你支付未休年假的报酬。

一方面，个体户的雇工也

应享有年休假。《职工带薪年休假条例》第二条规定：“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。”

《企业职工带薪年休假实施办法》第二条也规定：“中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位与其建立劳动关系的职工，适用本办法。”其中明确表明，只要雇员连续工作1年以上，个体户就必须保证雇员享受年休假。你自然也不例外。

至于年休假的具体天数，应根据该条例第三条确定：“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。”你连续工作了两年，年休假应为5天。

另一方面，双方同意解除劳动合同，员工也可获得未休年假报酬。

《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定：“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资报酬。用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。”

这就是说，只要是“用人单位与职工解除或者终止劳动合同”，员工即可享受相关报酬，而不在于是谁提出、是否一致同意。

此外，雇工没有要求休年假，不能成为个体户拒付年假报酬的理由。

《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定：“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”与之对应，在王某没有主动安排你休年假的情况下，其自然应向你支付报酬：你的月工资为3000元，经核算应得到的报酬为2068.95元。

颜东岳 法官

## 五种情形保险公司在交强险限额内免责

最近，本报读者李芸芸遇到这样一件事：她给自己的小轿车在保险公司投保了交强险。一年前，她因醉酒驾车将刘某撞伤后被追究刑事责任。近日，她刚刑满释放，保险公司就找上门来，要求她偿还上次事故中由保险公司代为赔付的12万元费用。

李芸芸认为，她投保的目的就是为了保障自己的合法权益，在出事故时由保险公司担保。而保险公司在交强险责任限额内向刘某理赔上述款项后，怎么能让她来偿还呢？而她打听到的结果是，保险公司的要求是正当的，即使到法院也会得到支持。她急于知道，这是怎么回事？

### 法理剖析

从李芸芸讲述的情况看，保险公司确实有权向她追偿相应的

费用。其理由是：

交强险，即机动车交通事故责任强制保险，是由保险公司对被保险机动车发生道路交通事故造成车外人员伤亡、财产损失，在责任限额内予以赔偿的强制性责任保险。虽然《道路交通安全法》第七十六条第一款规定：“机动车发生交通事故造成人身伤亡、财产损失的，由保险公司在机动车第三者责任强制保险责任限额范围内予以赔偿……”但这并不等于保险公司在任何情况下都必须承担责任，若在五种特殊条件下还是可以免责的。

这类免责分为绝对免责和相对免责。所谓绝对免责，是指保险公司直接无需担责。它包括两种情形，一是受害者故意。《道路交通安全法》第七十六条第一款指出：“交通事故的损失是由

非机动车驾驶人、行人故意碰撞机动车造成的，机动车一方不承担赔偿责任。”二是因驾驶人未取得驾驶资格或者醉酒、被保险机动车被盗抢期间肇事、被保险人故意制造道路交通事故，造成受害人的财产损失。

所谓相对免责，是指保险公司虽然应当担责，但可以向侵权人追偿。这有三种情形，即依据《机动车交通事故责任强制保险条例》第二十二条规定：有下列情形之一的，保险公司在机动车交通事故责任强制保险责任限额范围内垫付抢救费用，并有权向致害人追偿：（一）驾驶人未取得驾驶资格或者醉酒的；（二）被保险机动车被盗抢期间肇事的；（三）被保险人故意制造道路交通事故的。”

此外，《最高人民法院关于

审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十八条也指出：“有下列情形之一导致第三人人身损害，当事人请求保险公司在交强险责任限额范围内予以赔偿，人民法院应予支持：（一）驾驶人未取得驾驶资格或者未取得相应驾驶资格的；（二）醉酒、服用国家管制的精神药品或者麻醉药品后驾驶机动车发生交通事故的；（三）驾驶人故意制造交通事故的。保险公司在赔偿范围内向侵权人主张追偿权的，人民法院应予支持。追偿权的诉讼时效期间自保险公司实际赔偿之日起计算。”

李芸芸的状况正好与上述情形相吻合，因此，保险公司在对刘某理赔之后，可以向其行使追偿权。

颜梅生 钟修平 法官

## 商家利用霸王条款排除消费者权益被工商处罚

今年9月，延庆工商分局执法人员日常检查中发现，对某旅行社营业厅内的旅行流程单上含有“请各位团友务必认真填写游客意见单，恕不受理因虚假填写或不填写意见单而产生的后续争议和投诉”字样。该商户的行为涉嫌违反了《合同违法行为监督处理办法》第十一条第一款第（四）项：“经营者与消费者采用格式条款订立合同的，经营者不得在格式条款中排除消费者下列权利：（四）解释格式条款的权利。”的规定，执法人员对该违法行为进行立案调查。

经查，该商户违反了《侵害消费者权益行为处罚办法》第

十二条第一款第（三）项：“经营者向消费者提供商品或者服务使用格式条款、通知、声明、店堂告示等的，应当以显著方式提请消费者注意与消费者有重大利害关系的内容，并按照消费者的要求予以说明，不得作出含有下列内容的规定：（三）排除或者限制消费者依法投诉、举报、提起诉讼的权利。”的规定。依据《侵害消费者权益行为处罚办法》第十五条：“经营者违反本办法第十二条、第十三条规定，其他法律、法规有规定的，依照法律、法规的规定执行；法律、法规未作规定的，由工商行政管理部门责令改正，可以单处或者并处警告，违

法所得三倍以下、但最高不超过三万元的罚款，没有违法所得的，处一万元以下的罚款。”的规定。和《北京市工商行政管理局行政处罚裁量基准》第三百八十二条第五项：“违反第九条、第十条、第十一条规定，经营者能即查即改，或经营者因格式条款问题被投诉，但能积极与消费者协商解决方案并纠正违法行为，未产生其他不良影响的，予以警告”的规定，对该商户进行了警告处理，并责令全面清理相关的宣传材料，严禁发放。

商家为了免除自己的责任，使自己的利益最大化，利用霸王条款限制消费者的合法权

益，这种行为是违法的。呼吁广大经营主体加强诚信自律，认真学习相关法律法规，守法合规经营，消费者朋友们也可以勇敢地拿起法律武器维护自己的正当权益。

（延庆工商分局）



延庆工商专栏