

合同约定竞业限制 员工如约予以履行

公司耍赖未能赖掉赔偿责任

□本报记者 赵新政

从一个普普通通的技术人员到主管整个公司研发业务的技术经理，谢永直一直打心底里感激公司多年来对他的关心与培养。因此，在因欠薪离职后，他始终恪守劳动合同及保密协议约定，既未进入与公司存在竞争关系的单位工作，也未做任何有损公司的事。

可是，他的重诺践约行为并没有得到公司的肯定与回报。由于不能发挥专业特长，他的生活在离职后渐渐陷入困境。为此，他要求公司依法向其支付竞业限制经济补偿费用，但被一口拒绝。

无奈，他申请劳动争议仲裁。庭审中公司一再耍赖，先说合同约定不算数，接下来又说他违反约定，不应支付经济补偿。在不能自圆其说的情况下，又尽量压低其工资标准，欲降低补偿金额。仲裁败诉后，公司又诉至法院。3月15日，二审法院终审判令公司向谢永直支付16200元竞业限制补偿。

合同约定竞业禁止 离职员工谨守诺言

2010年5月11日，时年33岁的谢永直任职于北京一家科技公司。起初，公司安排他担任技术员职务。随后，根据其表现，又安排他担任公司技术部技术工程师一职。从2013年起，又将其调整为技术支持经理职务，直至2017年6月30日双方解除劳动关系。在职期间，谢永直主要负责店面建设、电脑设备调试、人员招聘及培训。

在职期间，公司与谢永直签订期限自2008年1月1日起至2015年12月31日止的《劳动合同书》。该合同在“保密与不竞争”条款中约定：第41条，谢永直应保守公司的科研和商业秘密，必须与公司签订《保密协议》。第42条，谢永直在劳动合同终止或解除后的两年内，不得从事同创富公司具有竞争性的业务，不得接受公司竞争对手的聘用，也不得自行从事相同性质的经营活动，否则公司有权给予相应的处置，直至追究法律责任。

2014年6月1日，公司与谢永直签订《保密协议》。该协议对谢永直承担保密义务的范围、方式，从业期间及业务终止后完成的成果归属，违约责任等进行了明确约定。双方同时约定：谢永直承担保密义务的期限自协议生

效之日起至公司相关商业秘密信息解密之日止，且不因双方劳动合同的解除而终止。

2015年12月1日，公司与谢永直签订劳动合同，期限自2015年12月31日起至2020年12月31日止。合同内容中有竞业限制条款与此前相同。

离职后，谢永直严格按照合同约定，谢绝多家与公司存在竞争关系人企业任职，也不为其提供咨询、投资等服务。不过，为了生计，他先到一家户外用品公司工作，负责该公司电脑及服务器维护、网站建设。此后，他又到一家律师事务所当内勤，负责代为起草起诉书、办理立案手续及电脑维护。

为了规避经济补偿 公司竟称约定无效

由于不能从事自己擅长的的工作业务，谢永直的收入明显下降。为了弥补生活的不足，一直未开口向公司索要竞业限制补偿金的他，试着向公司提出申请。岂料，公司老板非常干净利落地拒绝了他的请求。

不得已，谢永直以公司违反竞业限制规定为由，向仲裁机构申请劳动争议仲裁。仲裁机构审理后，裁决公司向谢永直支付2017年7月至2018年3月竞业限制补偿金16200元。公司不服该仲裁裁决，于法定期间内向法院提起诉讼。

庭审中，就谢永直是否遵守竞业限制义务，双方存有争议。公司主张其并未向谢永直做出限制其从事竞争性业务的意思表示，故不应适用竞业限制条款。《劳动合同书》中第42条之约定属于格式条款，属于一纸空文，谢永直离职后有权不遵守。因此，公司认为谢永直所谓的限制其自由择业的主张不成立，请求法院判决无需向其支付竞业限制经济补偿。

谢永直答辩称，其作为公司技术骨干，重点参与公司数码影像馆、营业软件及基础影像软件开发工作。在软件测评期间，他作为公司代表前往中国软件测试中心全程参与软件的测试机修改工作，并在公司的多个项目中担任主力工作。因此，公司对他的竞业限制要求十分严格。其因拖欠工资离职后，经仲裁裁决获得了部分工资。此后，又因不能在曾经熟悉的行业从事工作，其工



作与生活遭遇困难，故要求公司支付竞业限制经济补偿费用。

经法院询问，公司表示其未曾书面明确告知谢永直无需遵守竞业限制条款，谢永直亦称离职后公司未明确告知其无需遵守竞业限制条款。

想方设法压低工资 伎俩用尽难逃赔偿

在法院庭审中，公司代理人发觉法官问话对其不利，就改口说，即使如谢永直所说，双方签订的竞业限制条款有法律效力，但其行为表明其并未按照约定履行该条款的约定。

公司称，谢永直提交的在其他公司工作的所谓劳动合同，涉嫌与该用人单位串通，以合法形式掩盖非法目的。据公司了解，谢永直离职后根本没有从事任何劳动业务，其为了达到个人目的，在离职9个月后再次提起劳动仲裁，动机不纯，意在不劳而获，请求法院查明事实，维护法律的公平正义。

公司认为，仲裁裁决支付谢永直的请求是错误的，将其每月工资标准认定为6000元更属荒唐。为此，公司提交谢永直离职前12个月工资表证明，其月工资标准为3000元。

经庭审质证，谢永直对工资确认单的真实性予以认可，但对其证明目的不予认可，并主张其月工资标准为6000元。为此，谢永直向法院提交证明一份，内容为“兹证明谢永直系我公司员工，在我公司担任技术部经理一职，月薪为税后6000元/月。此证明仅作为2015年10月22日谢永直发生交通事故索赔的月薪证明使用”并显示加盖有公司公章及财务专用章。

经法官询问，公司对《证明》的真实性予以认可，对其上公章及财务章的真实性均无异议，但对其证明目的不予认可，

主张该材料是为谢永直办理交通事故理赔而出具。

另查，谢永直曾以要求公司支付2016年11月至2017年6月工资差额等为由提起仲裁，裁决以月工资6000元为标准，认定公司应向谢永直支付工资差额及解除劳动关系经济补偿金。该仲裁裁决生效后，双方均未起诉。

法院审理认为，公司与谢永直所签订劳动合同书、保密协议、劳动合同续订书系双方真实意思表示，且未违反法律法规之强制性规定，均为有效。谢永直应保守公司的科研和商业秘密。在公司未明确通知谢永直无需履行竞业限制义务的情形下，谢永直依照双方约定履行己方义务并无不当。公司主张谢永直离职后所任职单位与其在主营业务间存在重合、谢永直违反竞业限制约定，但公司未就此提供证据，且经核实双方之间在主营业务上存有较大区别。故法院对公司的主张不予采信，认定谢永直的主张于法有据。

本案中，双方对谢永直的月工资情况存有一定争议。公司虽有工资单，但其内容载有“借款”、“借款销账需补”等字样，从形式而言更接近于公司内部财务上“销账”之凭证，而非工资发放之依据。且在给定的期间内，公司未能向法院说明工资确认单列表中各项目的具体内容及计算依据。尽管谢永直对工资确认单的真实性不持异议，但在其对工资确认单证明目的不予认可的情况下，法院无法仅凭借工资确认单此一孤证即认定谢永直的实际月工资收入低于6000元。此外，结合谢永直所提交《证明》及裁决生效文书，宜认定谢永直月工资标准为6000元。据此，判决公司向谢永直支付相应期间竞业限制补偿金16200元。

公司不服一审判决，上诉至二审法院。二审法院审理后判决：驳回上诉，维持原判。

下班后部门自行召开会议 员工遭遇事故也构成工伤

编辑同志：

两个月前，由于生产状况连续下滑，我所在部门在下午下班后召开会议，让大家找原因、提意见、求整改。我会后驾驶电动车在回家途中，与一辆小车相撞发生交通事故，导致受伤。经交警部门认定，对方司机负事故的全部责任。

因公司没有为我办理工伤保险，我曾多次要求其承担工伤赔偿责任，但被一再拒绝。公司的理由是开会系部门行为，事先未向公司报告，更没有得到公司批准，故我参加的会议不属于公司工作的范围，我所受伤害不构成工伤。

请问：公司的说法对吗？

读者：张裴珍

张裴珍读者：

公司的说法是错误的。首先，你的情形当属工伤。

《工伤保险条例》第十四条第（六）项规定，职工“在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”，应当认定为工伤。与之对应，判断你是否构成工伤的关键，在于你在事发之时是否属于“上下班途中”。而能否认定是否属于“上下班途中”，又在于你被延迟下班是否由于工作原因所致。

就此，应从三个方面来判定：一是部门会议是否与工作有关联；二是部门会议的目的是否涉及利益；三是部门会议是否属于个人行为。

很明显，本案情形应当是肯定的：部门会议是为了改变生产状况连续下滑，最终是为了公司利益。同时，会议是基于部门负责人的要求而召开，你作为部门成员只是服从安排，会议无疑属于工作的需要和延续。

其次，公司必须承担工伤赔偿责任。

《工伤保险条例》第二条、第六十二条第二款分别规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例规定的规定享受工伤保险待遇的权利。”“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

本案中，公司没有为你办理工伤保险，违反了自身应尽的法定义务，其必须承担对应的工伤赔偿责任。

颜东岳 法官

入户调查被狗咬 责任由谁来承担？

案情介绍：

网格员王某在某小区住户卫某家开展入户调查时，毫无防备地被卫某养的大型犬咬到了胳膊。幸运的是宠物狗没有伤到王某的皮肤，只是把王某的衣服给咬破了。

事后，王某要求卫某给予赔偿，双方就赔偿责任和赔偿数额发生了争执。最后，王某来到霍营街道法律援助工作站请求法律帮助。

法律分析：

本案中，双方的争论焦点集中在赔偿责任和赔偿数额上。首先，从赔偿责任来看，根据《中华人民共和国侵权责任法》第七十八条规定：饲养的动物造成他人损害的，动物饲养人或者管理人应当承担侵权责任，但能够证明损害是因被侵权人故意或者重大过失造成的，可以不承担或者减轻责任。第七十九条规定：违反管理规定，未对动物采取安全措施

造成他人损害的，动物饲养人或者管理人应当承担侵权责任。

王某在履行职务入户调查之时被宠物狗咬到，王某本人既无故意也无过失，而卫某在王某入户调查时既未拴好自家的宠物狗也未事先提醒王某自家养了大型犬。所以，狗的饲养主人卫某应当承担王某被宠物狗咬的侵权责任。其次，由于宠物狗并未咬伤王某，只是咬破了王某的衣服，所以赔偿数额应以王某被损坏的衣服价格为限。最后，经过多次

调解，王某和卫某达成协议：卫某赔偿王某现金400元，当场支付，并且表示以后会给自己家的宠物狗拴好绳子，做好管理，不再出现类似伤人事件。



昌平区司法局