

借无劳动关系之由 行违反竞业限制之实 员工因违约赔付原单位19万元

□本报记者 赵新政

企业之间的竞争归根结底是人才的竞争，谁拥有了人才谁就拥有了持续发展的动力。这一点，在章伶俐（化名）身上体现得比较充分。

章伶俐一直在北京一家公司担任医用血管造影X射线机系统设计主管，业绩颇丰。她离职加盟大连某大学后，公司发现与其有竞争的关系另外两家企业业务发展十分迅猛。经查，这俩企业与该大学是关联单位。

于是，公司以违约为由要求章伶俐返还竞业限制补偿费用，同时支付违约金。章伶俐则以其未与相关企业建立劳动关系、未违反竞业限制条款为由进行抗辩。本案历经仲裁、法院一审、二审于1月3日作出终审判决：章伶俐须向公司返还竞业补偿费、赔付违约金等合计193123.73元。

合同约定竞业限制 员工被控违反约定

2009年12月11日，章伶俐入职北京一家医疗器械制造公司，任系统设计主管。在签订劳动合同时，双方还签订了竞业限制协议。该协议约定：员工无论在职期间还是离职后都应确保公司的保密信息不被泄露。……竞争者是指任何从事或即将从事竞争产品的研究、开发、采购、生产、推广或进口的组织或者个人。在劳动关系解除或终止后1年内，员工不得直接或间接受雇于任何竞争者，或以其他任何方式为竞争者提供服务，员工亦不得直接或间接自营或与第三方共同经营竞争产品。

上述协议还约定：作为员工承担竞业限制义务的充分对价，公司应向员工支付相应的经济补偿，补偿标准为员工从公司离职前12个月的月平均基本工资的3倍。若员工违反竞业限制义务，公司无义务支付上述经济补偿，并有权要求员工承担违约责任，并向公司支付相当于其离职前2年的基本工资的违约金，同时员工的竞业限制义务并不解除。

章伶俐从2012年开始主管医用血管造影X射线机的设计工作，其基本职责包括：从需求到开发到设计计划再到设计转换，领导设计团队以及设计控制流程。

从2015年4月起，章伶俐的月基本工资为25999.77元。2016年2月15日，章伶俐以个人原因为由提出辞职。2016年3月11日，章伶俐与公司之间的劳动合同解除；当月，公司向其支付竞业限制补偿金77249.49元。

离职后的第3天，章伶俐与大连一所大学签订起止期限为2016年3月14日至2019年3月31日的劳动合同，约定章伶俐从事研究员工作，工作地点为大连。

此后不久，公司发现章伶俐的实际工作地点中包括北京，而

且地点正好是与公司存在竞争关系的另外一家企业的办公地址。由于该企业相继申报许多国家专利，且与公司主营业务相冲突，公司开始怀疑此事与章伶俐有关，并向仲裁机构申请劳动争议仲裁，要求章伶俐承担违约责任。

劳动合同有名无实 法院认定员工违约

公司调查后得知，章伶俐入职的大学与位于北京的两家企业系同一企业集团体系内的法人实体。其中一家企业于2016年7月申请环境评价待上项目与公司正在生产的项目相同，该企业于2016年至2019年期间发表的多篇学术论文、单独或与其他单位共同申请的发明专利均与本公司的项目雷同。

仲裁庭审时，涉案大学称其与章伶俐之间存在劳动关系，并称章伶俐的办公地点在北京，其在相关企业的办公地点是大学借用的。不过，该大学并未为章伶俐设置办公电话，亦未为其开通工作邮箱。另外两家企业则否认与章伶俐存在劳动关系。

此后，仲裁机构裁决章伶俐向公司返还竞业限制补偿金77249.49元、支付违反竞业限制义务的违约金432597.14元。章伶俐不服该裁决，向北京市大兴区法院提起诉讼。

庭审时，法院反复、多次要求章伶俐到庭接受询问，但其无正当理由拒绝到庭。经查，章伶俐的实际工作地点与某企业处于同一栋大厦。章伶俐虽称与大学存在劳动关系，但其在大学无办公电话、无工作邮箱，工作安排通过当面或电话沟通的形式进行，工作成果以提交纸质材料的形式实现。然而，该大学不能说明章伶俐的具体工作内容，章伶俐为证明其在大学的工作内容仅提供了只有20余页的工作月报打印件和研究报告打印件。

此外，该大学对章伶俐在北

京的办公地点是租赁还是借用存在前后陈述矛盾，该大学与章伶俐就其工资的发放途径的陈述不仅存在矛盾，而且该大学不能提交其向章伶俐支付工资和缴纳社会保险费的费用支出凭证。

审理本案的毛希彤法官认为，因章伶俐与大学所称的劳动关系没有相应的劳动管理、劳动提供、劳动报酬支付等关键内容，章伶俐应就其在相应期间的实际劳动关系及其具体工作情况承担举证责任。由于章伶俐无正当理由拒绝到庭说明相关情况，故应承担不利后果，即法院不采信其与大学存在劳动关系的主张。

毛希彤法官说，结合章伶俐在公司工作期间的工作职责，以及相关企业的著作权登记、申请发明专利的情况，可以认定这两家企业与公司在医用血管造影X射线仪器设备研发领域存在同业竞争关系。根据查明的事实，公司与章伶俐签订的竞业限制协议合法有效，双方均应遵守。

由于章伶俐主张其无需返还竞业限制补偿金的诉讼请求没有依据，法院不予支持。虽然其主张无需支付违约金的诉讼请求没有依据，但考虑到竞业限制期限、章伶俐的工资标准等情况，可以认定违约金数额明显过高。据此，判决章伶俐向公司返还竞业限制补偿金77249.49元、支付违约金115874.24元。两项合计193123.73元。

员工指责协议不公 二审法院驳回诉讼

章伶俐不服法院判决提起上诉。其理由是：一审法院将证明她与另外两家企业不存在劳动关系的举证责任分配给她，明显不当。一审法院在没有充分证据情况下，凭推断认定其违反竞业限制义务，与事实和法律不符。

章伶俐还说，公司与她约定的竞业限制条款显失公平。该公司利用极为低廉的竞业限制补偿

金限制她的择业权，同时要她承担高额违约金，明显与《劳动合同法》中竞业限制的立法本意不符。

公司辩称，章伶俐与公司签订竞业限制协议，离职的时候又再次明确，双方对竞业限制义务补偿标准及违约金自始至终有明确规定，不违反法律强制性规定，竞业限制协议合法有效，双方应遵照履行约定的补偿金和违约金。此外，章伶俐与某大学的劳动合同是章伶俐与各第三人之间恶意串通制造的假象。该大学与另两家企业有紧密关联，充分具备恶意制造劳动关系假象的基础。

公司认为，章伶俐的工资标准为其大学上级领导工资的4倍，其称工作方式没有任何电子方式，由上级领导到北京听取报告不合常理，且该大学在公司取证中承认其在北京无机构、无工作地点，章伶俐的工作地点与相关企业一致。因此，章伶俐称其受雇于大学不符合事实，庭审陈述及证据存在多种矛盾和不诚信。

二审法院认为，本案的争议焦点为章伶俐是否违反了双方约定的竞业限制义务。根据在案证据情况和各方当事人陈述，可以认定公司与另外两家企业在医用血管造影X射线机的研发领域存在同业竞争关系。由于章伶俐在职期间从事相应业务的设计工作，且其离职后在相应企业办公，依据查明的事实，不能认定章伶俐与某大学存在劳动关系的事实，由此，原审认定其违反竞业限制义务并无不当，本院予以维持。至于违约金数额，因原审已经综合考虑章伶俐的工资标准、竞业限制期限、竞业限制补偿金数额等各种因素，依法酌定了相应数额，故本院予以确认。

鉴于章伶俐上诉请求均不能成立，原审判决认定事实清楚，适用法律正确故判决驳回上诉，维持原判。

·广告·

用人单位应当给试用期内的员工交社保吗？

案情介绍：

家住史各庄某小区的严某最近通过了某公司的面试，正在试用期阶段。在试用期间有件事让严某很发愁，就是关于试用期缴纳社会保险的相关问题。公司领导告诉严某，公司在严某试用期满三个月后才会给严某缴纳社保。严某害怕自己这三个月的社保断缴会给以后的生活造成很大的麻烦，但是自己又是职场新人不知道该怎么办。于是严某就找到了史各庄司法所咨询相关的

问题。

法律分析：

在试用期满三个月后用人单位才开始为员工缴纳社保属于违法行为。《劳动合同法》第十九条第四款规定：试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。《社会保险法》第五十八条明确规定：用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社

会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。而且《社会保险法》第八十四条规定了用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额一倍以上三倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上三千元以下的罚款。司法所的工作人员建议严某与公司进行协商，要求公司为自己补交社保，如果公司仍然坚持试用期满三个

月后才开始缴纳社保，严某可以运用法律的手段维护自己的合法权益。



昌平区司法局

员工即使被迫离职
也不可以不辞而别

编辑同志：

因为所在公司没有按照劳动合同约定的时间发放工资，且经索要仍表示需假以时日，我于次日不辞而别。两个月后，我以公司未及时足额支付劳动报酬为由，向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付经济补偿金，但未获支持。

我因不服裁决，向法院提起诉讼。可是，法院也没有采纳我的请求。

请问：这到底是什么？

读者：王芳芳

王芳芳读者：

劳动争议仲裁委员会的裁决及法院的判决并无不当。

《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者有权解除劳动合同，不需事先告知用人单位。”

本法第四十六条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；……”

从上述规定可以看出，当出现相应法定事由时，劳动者不仅有权单方解除劳动合同，而且还可获得经济补偿金。基于对应情形所导致的解除劳动合同，也就是通常所称的“被迫辞职”。

但是，值得注意的是，就上述规定所列的六种情形，即除用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动之后所列的原因外，劳动者必须符合以下程序性要求：一是要收集掌握用人单位存在特定违法行为的证据，固定用人单位存在特定违法行为的事实；二是劳动者不能在没有事先告知用人单位的情况下，直接向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁解除劳动合同；三是劳动者在告知用人单位解除劳动合同时应明确告知符合规定的原因或理由，如果未说明，或者归因于劳动者个人的原因，事后再以用人单位存在规定情形为由，要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿的，不能得到法律的支持；四是劳动者要留下已告知用人单位的证据，如让单位负责人签收或通过EMS特快专递邮寄“解除劳动合同通知书”、让同事作证、拍摄影像资料等。

本案中，公司虽然“未及时足额支付劳动报酬”，但由于你的行为违反了程序性要求，所以，无法获取经济补偿金。

颜梅生 法官