

竞业限制协议该怎么签?

随着法治意识、竞争意识的增加，人们对知识产权、商业秘密、技术秘密等越来越重视。反映在现实中，就是用人单位更多地与劳动者签订了竞业限制协议，并希望通过协议约定和规范双方之间的行为。但是，由于对竞业限制协议如何签、怎样确定双方之间的权利义务、一旦违约该承担什么责任等认识不清，双方常常发生一些争议。以下3个案例，通过以案说法的形式，告知当事人遇到相关情况时该如何妥善处置。

【案例1】 只签保密协议不能禁止 员工入职竞争对手

甲公司为了防止旗下的销售人员泄露销售信息、客户名单等经营信息，与各销售人员分别签订了保密协议，并支付了相应的保密费。然而，一些销售人员在离职后进入有竞争关系的企业，甚至把甲公司的经营信息泄露给新东家。

为此，甲公司想让这些员工离开新单位，甚至想追究这些员工违反竞业限制的责任。甲公司这种想法是否可以实现呢?

【说法】

《劳动合同法》第二十三条第一款规定：“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。”应当肯定，签订一份合法有效的保密协议，能够对员工起到教育、告知、警示作用，提高员工的保密意识，是企业保护商业秘密的有效措施。但是，保密协议并不具有限制员工离职后进入存在竞争关系的单位工作的功能。因此，要想更好地保护自己的商业秘密，还得同时与这些销售人员签订竞业限制协议，这样才能禁止员工在离职后的一定期间内入职竞争对手单位。因此，甲公司的想法无法实现。

当然，甲公司可以要求这些销售人员承担赔偿责任，甚至是刑事责任。因为，掌握企业商业秘密的员工，不论是否有保密协议约束，也不论在职还是离职，都依法负有保密义务。如果违反保密义务，就要承担相应的法律责任。这方面的具体规定包括：

一、《劳动合同法》第九十条规定，劳动者违反约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

二、劳动者如果违反约定或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密，给商业秘密的权利人造成重大损失的，根据《刑法》第二百一十九条的规定，涉嫌侵犯商业秘密罪，要承担刑事责任。

【案例2】 竞业限制协议约定的违约金畸高可酌情减少

马某在公司担任销售经理，并与公司签订了《保密及竞业限制协议》。该协议约定：马某离职后2年内，不得在与公司生产、经营同类产品或提供同类服务的相关企业担任任何职务，公司每月按他离职前12个月平均工资的10%支付竞业限制补偿金。马某若违反协议约定，应当向公司支付违约金，违约金的数额相当于他在公司工作期间年收入的5倍。

马某现在的年收入为18万元，月平均工资为1.5万元。按照协议约定，他一旦离职，每月只能领取补偿金1500元，两年内只能领到3.6万元补偿金。可是，如果他一旦违约，就要支付违约金90万元。面对这样的不公平协议，马某该怎么办呢?

【说法】

该协议中约定的补偿金条款无效。

《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）》第六条规定：用

人单位每月应当支付给劳动者的竞业限制补偿金不得低于该劳动者离职前12个月平均工资的30%。本案中，由于公司与马某所签的补偿金条款违反了该司法解释规定的最低标准，故应认定为无效条款。在此情况下，马某如果离职且履行了竞业限制义务，就有权要求公司依该规定按月支付给补偿金。不过，竞业限制补偿金条款无效并不影响《保密及竞业限制协议》的整体效力。因此，该协议中约定的违约金条款仍有效。

竞业限制违约金具有惩罚性质，劳动者在签署协议时就对承担违约责任有一定的预期。因此，如马某离职后若违反竞业限制约定，仲裁和审判机构会遵循意思自治原则，判决马某支付违约金。不过，由于双方所约定的违约金畸高，马某可以申请扣减。仲裁和审判机构会根据公平原则，综合考虑可得补偿金数额、马某的收入状况、在职时间、违约行为给公司造成的损失大小等因素，酌减违约金数额。

【案例3】 违反竞业限制义务可能 需同时承担违约赔偿责任

沈某原在大华公司工作，双方签订的《保密及竞业限制协议》约定：沈某离职后2年内不得到竞争对手公司工作，或者开办同类业务的公司。大华公司按月给沈某补偿5000元。若沈某违约，应支付违约金15万元，并承担赔偿责任。

2019年12月，沈某因个人原因离职，大华公司按月向他支付了补偿金。2020年6月，沈某作为股东与他人一起注册了与大华

公司从事同类业务的公司。大华公司发现后，要求沈某继续履行竞业限制义务，并支付违约金和赔偿损失各15万元。

可是，沈某只同意向公司支付违约金15万元，并认为自己支付违约金后就不再负有履行竞业限制的义务了。原因是他支付的15万元违约金，已经足以弥补大华公司的损失，不应再承担赔偿责任。双方为此产生争议。

【说法】

大华公司的各项要求均有法律依据，是合法合理的。

《劳动合同法》第二十三条第二款规定，劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定支付违约金。《劳动合同法》第九十条规定，劳动者违反竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。可见，违约金和赔偿损失具备不同的法律属性，可以同时适用。而且，主张赔偿损失不以双方事先约定为前提，以实际造成损失为准。

另外，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）》第十条的规定，违约的劳动者在支付违约金后，用人单位还有权要求其继续履行竞业限制义务。

本案中，沈某离职后在竞业限制期限内开办同类业务的公司，显然构成违约，应当支付15万元违约金并按要求继续履行竞业限制义务。至于大华公司提出的由沈某赔偿损失15万元，沈某赔与不赔要看大华公司能不能拿出证据。如果大华公司能够证明沈某开办的公司在生产经营中使用了大华公司商业秘密以及损益情况，那么，沈某是要承担赔偿责任的。

潘家永 律师

员工借公司五万元未还 不得从其工亡补助扣除

编辑同志：

我丈夫因为给父亲治病，曾向其所在公司借支5万元工资。三个月前，我丈夫在工作期间、工作场所、因为工作原因死亡。此后，我从工伤保险部门领取了数十万元的一次性工亡补助金。可是，公司要求我用这笔钱清偿丈夫此前的借款，而且态度十分强硬和坚决。

请问：我可以拒绝公司的要求吗？

读者：刘珂敏

刘珂敏读者：

你有权拒绝使用一次性工亡补助金清偿丈夫生前向公司借支的款项。其原因如下：

一方面，一次性工亡补助金是对因工死亡职工近亲属的一次性赔偿。

职工死亡后，必然导致其亲属丧失重要生活来源，造成生活水平下降，一次性工亡补助金正是对工亡职工导致的家庭财产损失的赔偿，针对的是工亡职工家庭未来的收入，享受主体只能是工亡职工的近亲属，包括父母、子女、配偶，而不包括工亡职工本人。

正因为如此，《工伤保险条例》第三十九条规定：“职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金：……（三）一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。”

另一方面，一次性工亡补助金并非遗产。

《继承法》第三十三条规定：“继承遗产应当清偿被继承人依法应当缴纳的税款和债务，缴纳税款和清偿债务以他的遗产实际价值为限。”与之对应，能否以一次性工亡补助金作为清偿债务的对象，同样取决于其是否属于遗产，而答案是否定的。

因为，《继承法》第三条规定：遗产是公民死亡时遗留的个人合法财产，包括：（一）公民的收入；（二）公民的房屋、储蓄和生活用品；（三）公民的林木、牲畜和家禽；（四）公民的文物、图书资料；（五）法律允许公民所有的生产资料；（六）公民的著作权、专利权中的财产权；（七）公民的其他合法财产。《最高人民法院关于贯彻执行〈继承法〉若干问题的意见》第3条则对上述中的第（七）项明确规定：“公民可继承的其他合法财产包括有价证券和履行标的为财物的债权等。”也就是说，无论从哪一个角度上看，遗产均未包括一次性工亡补助金。

颜东岳 法官

物业保安因见义勇为受伤属工伤

【案情】

罗某系某物业公司保安。2018年10月24日8时30分左右，他在上班期间发现有人对行人实施抢劫。听到呼救声后，他离开保安岗位拦住抢劫者的去路，要求其交出抢劫的物品。在与抢劫者搏斗的过程中，他不慎从台阶上摔倒受伤。

2019年4月12日，罗某向人社局提出工伤认定申请。人社局当日受理后，于第二天向罗某发出《认定工伤中止通知书》，并要求其补充提交见义勇为的认定材料。

5月20日，罗某补充了见义勇为相关材料。人社局核实时，根据《工伤保险条例》第十五条第一款第二项之规定，认定罗某所受伤害应视同工伤。对此，物业公司不服，认为人社局的认定结果属适用法律错误，罗某所受伤害依法不应认定为工伤。

随后，物业公司向法院起诉，请求判决撤销人社局的《认定工伤决定书》，并要求责令人社局重新作出认定。

【分歧】

罗某在物业公司上班期间，因见义勇为受到伤害，应否认定为工伤存在两种意见分歧。

第一种意见认为，罗某在上班期间因见义勇为受到伤害，该伤害由第三人的不法行为造成，属于非工作原因受到伤害，不应认定为工伤。

第二种意见认为，罗某在上班期间见义勇为，是为制止违法犯罪行为而受到伤害，属于《工伤保险条例》第十五条第一款第（二）项规定的为维护公共利益受到伤害的情形，应当视同工伤。

【分析】

对于第二种意见，可以从以下两方面来理解：

一是从工伤保险规定角度分析。根据《工伤保险条例》第十五条第一款第（二）项规定：“职工在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，视同工伤。”该条规定只列举了抢险救灾这一外在表现形式，但是用了一个“等”字，且界定内涵为维护国家利益、公共利益活动，因此，可以理解为只要具备维护国家利益、公共利益活动中受到伤害，便具备该条规定的适用条件。

本案中，罗某是物业公司的职工，当时正在上班，因听到有人抢劫的呼救声，他主动拦截抢劫者，其行为已经被认定为见义勇为。虽然他受到的伤害并非在工作地点、也非因工作原因，但属于因见义勇为、与违法犯罪行为作斗争过程中受到的伤害，对此应当予以大力提倡和鼓励。其行为与抢险救灾一样具有正能量价值导向，具有维护国家利益、

公共利益活动的行为性质。依据《工伤保险条例》第十五条第一款第二项的规定，应当视同为工伤。

二是从弘扬社会主义核心价值观上分析。罗某不顾个人安危与违法犯罪行为作斗争，既保护了他人的个人财产和生命安全，也维护了社会治安秩序。法律应最大限度地保障劳动者的合法权益、最大限度地弘扬社会正气，对于因见义勇为而受到伤害的，不能让其流血又流泪。对于因见义勇为而受到伤害的职工，在政策层面上应当给予奖励外，在法律层面上应当认定为工伤，这样做有利于维护公平正义为核心的法律价值观。

最后，法院也采用第二种意见作出行政判决，驳回物业公司的诉讼请求。一审宣判后，双方当事人均未上诉，判决已发生法律效力。

李德勇 律师