

# 对用人单位滥用竞业限制协议说“不”

## 用人单位不得以通知方式约定协议生效条件、竞业限制期限及补偿标准

按照《劳动合同法》第二十三条、第二十四条规定，用人单位可以与负有保守本单位商业秘密的劳动者签订竞业限制协议。由于该协议是对劳动者自由择业权的限制，所以，法律又对它的限制期限、补偿标准等作出了相应的规定。

可是，以下3个案例表明，至今仍有一些用人单位为一己之私，采取以“书面通知为准”的方式与劳动者约定竞业限制条款的效力、期限和补偿标准等内容。这种做法显然是错误的、违法的，在签订协议时必须予以排除。

### 【案例1】 竞业限制效力不能以公司通知为准

由于招聘的10名员工会接触公司的商业秘密，公司便在《竞业限制协议》中专门拟定了格式条款，要求员工不论何种原因在离职后一年内不得到与公司有着竞争关系的单位任职，也不得自行从事同类业务。

可是，考虑到这些员工的劳动合同均为三年后期满，到时候有些商业秘密可能因市场变化变得没有秘密可言，公司没有必要为此给付经济补偿金。于是，公司就抱着“到时候再看”的心态，在《竞业限制协议》中特意写明：“本竞业限制的最终效力，以公司出具的《通知书》为准。”

对此，有员工表示质疑：这

样的约定有效吗？

### 【点评】

公司的做法是错误的。这里涉及到格式条款问题。所谓格式条款，它指的是用人单位为了重复使用而预先拟定、在订立合同或协议时未与员工协商的条款。本案中，公司事先专门拟定的《竞业限制协议》并没有与员工协商，且对10名员工重复使用，自然属于格式条款。

关于格式条款，《合同法》第四十条规定：“格式条款具有本法第五十二条和第五十三条规定情形的，或者提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的，该条款无效。”本案中，公司抱着“到时候再看”的心态设置格式条款，目的在于免除自己的责任、排除员工的权利，因此，该《竞业限制协议》约定的最终效力以公司通知为准无效。

### 【案例2】 竞业限制期限不得超过法定期限

因履职期间需要掌握产品报价、推广计划、推广渠道、客户名单等商业秘密，公司与洪女士签订了《竞业限制协议》，约定洪女士离职后再就业，必须受到行业限制。但是，对于竞业限制的期限，公司则以商业秘密在不断更新、难以确定保密期限为由，与其约定以公司书面通知为准。

2020年4月，洪女士合同期届满离职时，公司书面通知其竞业限制期限为3年。

### 【点评】

公司的做法是错误的。《劳动合同法》第二十四条规定：“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。”

上述规定表明，由于竞业限制期限是对劳动者自由择业权的限制，其受限时间的长短应当由用人单位与劳动者协商确定，且最长不得超过二年。本案中，公司为自己留存对竞业限制期间单方指定的权利，侵犯了洪女士的合法权益，况且，公司所指定的期限也超出了法定最长期限。

### 【案例3】 竞业限制补偿不可低于最低工资标准

赵女士应聘一家公司的高级管理人员时，公司基于保守商业秘密的需要，在其劳动合同中约

定了竞业限制内容：离职后两年内，不得到与公司经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他单位任职，不得自己经营同类产品、从事同类业务。但是，就竞业限制的经济补偿问题，公司却笼统地表述为：“以公司书面通知为准。”

2020年5月，赵女士离职后，公司书面通知其竞业限制期间的补偿标准为200元/月。

### 【点评】

公司的做法是错误的。《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：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。”

该规定表明，用人单位向劳动者支付的竞业限制经济补偿标准，不得低于劳动合同履行地的最低工资标准。因此，在竞业限制期内，公司向受竞业限制员工支付的经济补偿数额不是随意的，如果低于底线是违法的，且应当予以纠正。

颜梅生 法官

## 员工严重违章导致损害单位赔偿后可向其追偿

编辑同志：

我是一家公司的小车司机。三个月前，我送领导开会返回公司时，在途中遇到闺蜜请吃午餐。期间，我忍不住劝喝了一瓶啤酒。餐后继续赶路时，我一边用手机和闺蜜聊天一边驾车，一不留神闯了红灯，还将一名行人撞伤。

经交警部门认定，我负事故的全部责任。公司在赔偿行人5万余元损失后，于近日向我追偿。请问：我驾车毕竟是因为公事，公司能向我追偿吗？

读者：顾丽丽

顾丽丽读者：

公司可以向你追偿。《侵权责任法》第三十四条规定：“用人单位的工作人员因执行职务行为造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。”该规定的立法目的在于加强对被侵权人权益的保护，使被侵权人能及时、足额获得赔偿，也通过对用人单位责任的加重，促使其加强对工作人员的监督，尽可能避免侵权事件的发生。

当然，用人单位承担侵权责任后可以由工作人员追偿。对此，《工资支付暂行规定》第十六条规定：“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。”

在这方面，《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第八条也规定：“雇员在从事雇佣活动中致人损害的，雇主应当承担赔偿责任；雇员因故意或重大过失致人损害的，应当与雇主承担连带赔偿责任。雇主承担连带赔偿责任的，可以向雇员追偿。”也就是说，当工作人员对损害具有故意或者重大过失等本人原因时，用人单位在向他人承担赔偿责任后，享有向员工追偿的权利，其目的是为了敦促工作人员在履职过程中能够尽到谨慎的注意义务，避免肆意妄为，督促其善意地完成工作任务。

本案中，你不仅违反了司机在驾车时禁止饮酒的强制性规定，酒后你还边玩手机边开车，严重违反交通规则并导致行人受伤，且被交警部门认定承担事故的全部责任，这些行为表明，你对损害的发生存在重大过失，公司在承担责任后对你享有追偿权，你必须分担自己为此造成的损失。

廖春梅 法官

# 跑腿小哥在途中遇伤害由谁买单？

继快递小哥、外卖小哥之后，从事代买、代送、代取、代办等服务的跑腿小哥越来越多，其发生意外的频次也呈增长趋势。如果他们在工作过程中受到伤害，应该由谁来买单呢？以下4个案例给出了相应的答案。

### 【案例1】 受雇于他人 雇主应赔偿

2019年4月15日，个体工商户邱女士招聘李先生为配送员。一周后，李先生在为顾客代送奶粉时不慎从楼道滚落并导致左手骨折，前后花去8000余元医疗费用。李先生索赔请求时，被邱女士一口拒绝。其理由是伤害的发生是李先生自己不慎所致，她没有任何过错。

### 【点评】

邱女士应当承担赔偿责任。《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第11条规定：“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的，赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任，也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后，可以向第三人追

偿。”正因为邱女士与李先生之间存在雇佣关系，且李先生是在履行配送业务的过程中发生伤害，所以，邱女士应当承担赔偿责任。

### 【案例2】 受聘于网络 平台应担责

杨先生是一家网上平台的配送员。2019年6月22日，杨先生为客户代办业务时，因所骑电动车故障撞到路边电线杆上，造成他全身多处受伤。由于网上平台没有为他办理工伤保险，他要求网上平台给予赔偿，但遭到拒绝。

### 【点评】

网上平台应当担责。《工伤保险条例》第2条、第62条分别规定：“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。”“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。”由于杨先生是在

工作过程中受到伤害，所以，作为用人单位的网上平台应当承担赔偿责任。

### 【案例3】 劳务派遣用工 派遣单位赔付

王先生被劳务派遣公司派往一家水果连锁店负责配送业务。2019年7月3日，王先生骑电动车为客户送水果时，由于下坡路面坑洼不慎摔倒受伤，不仅花去4万余元医疗费用，还落下10级伤残。王先生索赔时，劳务派遣公司以其是在水果连锁店工作为由拒绝。水果连锁店则认为，王先生并非其员工，其对王先生没有赔偿义务。

### 【点评】

劳务派遣公司应当承担赔偿责任。《劳动法》第3条规定：“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”因此，给予员工劳动保护是用人单位的法定义务。《劳动合同法》第58条规

定：“劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。”本案中，水果连锁店是用工单位，劳务派遣公司是用人单位，所以，劳务派遣公司应负赔偿责任。

### 【案例4】 已投商业险 保险公司理赔

跑腿小哥张先生曾在保险公司投保意外伤害保险，合同约定其遭遇外来的、突发的、非本意的、非疾病的伤害，保险公司应承担全部医疗费用。2019年8月6日，张先生在送货途中遭遇交通事故。此后，他要求保险公司理赔医疗费用，但对方称保险理赔实行损失补偿原则，在对方司机已经赔偿的情况下它无需再行赔偿。

### 【点评】

保险公司应当理赔。“损失补偿原则”只能适用于财产保险。意外伤害保险属人身保险范畴，张先生既可以基于因意外伤害保险合同要求保险公司给付保险金，也可以要求侵权人承担人身损害赔偿赔偿责任。换言之，在人身保险中，法律并不禁止张先生在获得肇事司机赔偿后再请求保险公司理赔保险金。

颜东岳 法官