

员工落入竞业限制协议“陷阱”遭巨额索赔

法院判决助软件研发工程师摆脱困境

□本报记者 赵新政

在离开公司前，一直从事软件研发工作的伍绍翰（化名）工程师没觉得竞业禁止对自己有多大约束。因此，他不仅同意违约时退还已领取的竞业禁止补偿费用，还同意按照约定向公司支付竞业期间可获得竞业禁止补偿费用10倍的违约金。

可是，当他因违约被公司索要400多万元违约金、2600多万元损失赔偿金时，一下子傻了眼！面对负担不起的巨额索赔，他主张违约金数额畸高但无证据进行反驳，想赖账又赖不掉，生活工作陷入困境。

“面对职业生涯中出现的空前危机，我只能信赖并寄厚望于司法的公正裁判。”伍绍翰说，一审法院判决他支付40多万元违约金，让他松了一口气，但公司不依不饶。10月30日，二审法院根据查明的事实酌情判决他支付122.4万元违约金，双方之间的争议才划上句号。

爽快签订竞业协议 因违约被巨额索赔

伍绍翰说，他于2015年4月10日入职北京一家科技公司，并担任软件研发工程师职务。期间，他与同事潘某、朱某在工作上相互配合，在生活上彼此照顾，最终成为志趣相投的好哥们。2017年9月14日，他因个人原因提出离职。

而在此前的2017年4月1日，伍绍翰与公司签订了《保密、不竞争及知识产权协议》，该协议约定：

1.伍绍翰在公司任职期间和离职后2年内不得自营或者为他人经营、参与经营与甲方直接或间接竞争的任何业务。

2.伍绍翰在劳动合同终止或解除时，每到一新单位需在5日内告知公司该单位的业务性质、所担任职务、所从事工作等信息。

3.如果在伍绍翰离职后的一个半月内，公司没有支付竞业禁止补偿费，则表示公司免除其竞业禁止义务。

4.如伍绍翰违反竞业禁止义务，应全部退回已领取的竞业禁止补偿，还应按照约定的竞业期间可获得竞业禁止补偿的10倍向公司支付违约金。如给公司因此受到的损失高于违约金数额，伍

绍翰还应承担该损失的赔偿责任。如果损失难以计算，赔偿额为伍绍翰因违约获得的利益。

2017年8月25日，双方还签署一份《补充协议》，约定伍绍翰在劳动合同解除后2年内，继续履行竞业禁止义务，公司应每月向其支付竞业禁止补偿费17000元。

伍绍翰认为上述协议没有不合理条款，所以，很爽快地在协议上签署了自己的名字。2017年9月15日入职新单位后，他主动向公司提交了新单位出具的在职证明，证明其在新单位担任技术总监职务。而新单位的法定代表人正是与公司已经发生劳动争议的、他的同事潘某。

由此，公司认定伍绍翰违反竞业禁止协议，要求其返还竞业补偿费用及违约金、赔偿金等合计3000多万元。

员工辩称协议无效 要求降低赔偿数额

“作为工薪一族，我一听公司的索赔数额，马上就晕了！”伍绍翰说。冷静下来一分析，他发现双方之间签订的竞业协议是无效的。因为，公司说他领取的第一笔竞业限制补偿金是9379.31元，支付时间是2017年9月30日，而协议约定的数额是17000元。经他核实，这笔钱是他当月的应发工资及未休年假工资，不是竞业限制补偿金。

“按照《保密、不竞争及知识产权协议》第3条约定，如果我在离职后的一个月里，公司没有支付竞业限制补偿费，就表示公司免除了我的竞业禁止义务。”伍绍翰说，依据这一约定，他与公司签署的竞业限制协议已经失效，公司无权向他索要违约金等赔偿费用，他也无需继续履行竞业限制义务、无需返还竞业限制补偿金。

公司认为，其于2017年9月至2019年1月期间向伍绍翰支付的竞业限制补偿金共计281379.31元，因伍绍翰违约应当退还该款。伍绍翰与他人共同创办与公司存在竞争关系的企业获利金额超过2600万元，该金额相当其违约行为给公司造成的损失，应当予以赔偿。此外，伍绍翰应得竞业限制补偿费40.8

万元，因其违约应向公司支付违约金408万元。

伍绍翰认为违约金数额太高，多次要求调减，但被公司拒绝。随后，公司申请劳动争议仲裁。仲裁裁决后，双方均向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，双方的争议焦点为伍绍翰是否受竞业限制协议约束，以及伍绍翰是否存在违约情形。

伍绍翰主张其不属于负有竞业限制义务的人员，但从其工作内容看，他属于高级技术人员，具有履行竞业限制义务的主体资格。伍绍翰辩称，公司在他离职时并未要求他履行竞业限制义务，且晚一个多月才支付竞业限制补偿金，但从《补充协议》约定其在劳动合同解除后2年内继续履行竞业限制义务，以及离职后他向公司提交在职证明的行为看，一审法院认定其在履行竞业限制约定的义务。

伍绍翰虽不认可2017年9月30日收到的款项包括竞业限制补偿金，但并未就该笔款项系工资及未休年假工资进行举证，一审法院对此主张不予采信。况且，公司在伍绍翰离职后的当月底发竞业限制补偿金，并不违反双方之间签署的协议。因此，伍绍翰及公司均受竞业限制协议的约束。

此外，伍绍翰入职与公司有竞争关系的企业，势必影响公司业务的发展，其行为当然构成违约。一审法院庭审时，伍绍翰仍处于约定竞业限制期限内，故公司要求其继续履行竞业限制义务并不不当，一审法院对此予以支持。

《保密、不竞争及知识产权协议》约定了违反竞业限制义务违约金，因伍绍翰确实存在违约行为，应当依约支付违约金，但是，一审法院认为协议约定的违约金数额畸高，应进行适当调整，酌定违约金数额为40.8万元。

由于公司未举证证明其遭受的损失高于违约金，根据查明的事实，一审法院判决伍绍翰继续履行竞业限制协议至期满、返还公司2017年9月至2019年1月期间支付的竞业限制补偿金281379.31元、支付违约金40.8万元，驳回公司其他诉讼请求。

综合考虑多种因素 判令员工赔偿122万

法院判决后，公司就违约金及损失赔偿金额提出异议并上诉。其理由是：本案中，主张违约金数额畸高的一方，应当证明约定的违约金超过造成损失的30%。伍绍翰认为违约金过高请求适当减少，一审法院未经说理论证径行认为“协议约定的违约金数额畸高”，缺乏法律依据，属于适用法律错误，事实认定错误。再者，伍绍翰违反约定，投资并经营与公司存在竞争业务的企业，使公司遭受严重损失，损失远超双方约定的违约金数额。

二审期间，公司提交公证书，证明伍绍翰因违约给公司造成的损失超过7000万元，远高于违约金数额。如果伍绍翰没有违约，竞争企业没出现，公司可以增加更多的市场份额。伍绍翰对公证书内容的真实性不认可，并称其不能证明其出资竞争企业就导致公司受到损失，也不能证明他的所谓违约行为与公司市场份额降低之间存在因果关系。况且，其在新单位没有获利。

二审法院认为，该公证书不足以证明公司的证明目的，不予采纳。经查，双方签订的《保密、不竞争及知识产权协议》约定：公司认同伍绍翰在受聘期间有接触或知悉公司商业秘密的可能，且公司的商业秘密对其在市场上的竞争优势具有重要影响。

考虑到伍绍翰应当履行竞业限制义务，而其违反约定加盟与公司存在竞争关系的企业，势必会对公司的业务开展造成不利影响。二审法院认为，伍绍翰依照约定向公司支付违约金。因相关协议约定的违约金数额畸高，一审法院酌定的违约金数额过低，综合考虑伍绍翰的违约情况、收入状况、约定的补偿金数额等因素，酌定伍绍翰应当支付违约金122.4万元。因公司未能提交充分有效的证据证明其遭受的损失高于违约金，其要求伍绍翰赔偿损失的上诉请求依据不足，法院不予支持。

综上，二审法院终审判决伍绍翰继续履行竞业限制协议、返还竞业限制补偿金281379.31元、支付违约金122.4万元，驳回公司其他诉讼请求。

超市未办营业执照 员工受伤老板赔偿

编辑同志：

李某开了一家超市，一直没有办理工商注册登记，也没有领取营业执照。但是，他对我们每个人上班都有考勤。三个月前，正在超市上班的我，因货架突然倒塌而受伤，不仅花去7万余元医疗费用，还落下9级伤残。可是，李某以其属无证经营、双方之间没有劳动关系为由，拒绝承担工伤赔偿责任。

请问：李某的理由成立吗？

读者：王芳芳

王芳芳读者：

李某的理由不能成立，其应当承担工伤赔偿责任。

一方面，李某属于非法用工。

根据《劳动合同法》第二条规定，用人单位是指我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，但办理营业执照是取得用人单位资格的法定条件。未办理营业执照、营业执照被吊销、营业执照期满仍继续经营属于非法经营。李某没有进行工商注册登记并获取营业执照而经营超市属于非法经营、非法用工。

另一方面，你与李某之间属于拟制劳动关系。

《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（三）》第四条规定：“劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的，应当将用人单位或者其出资人列为当事人。”即非法用工单位与劳动者之间发生用工争议的，参照一般劳动关系处理。你与李某也不例外。

再一方面，李某应当承担赔偿责任。

《劳动合同法》第九十三条规定：“对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

人力资源和社会保障部制定的《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》第二条、第三条规定，非法用工单位对伤亡人员，必须“给予一次性赔偿”，一次性赔偿包括受到事故伤害职工在治疗期间的费用和一次性赔偿。在劳动能力鉴定之前进行治疗期间的生活费按照统筹地区上年度职工月平均工资标准确定，医疗费、护理费、住院期间的伙食补助费以及所需的交通费等费用按照《工伤保险条例》规定的标准和范围确定，并全部由非法用工单位支付。九级伤残的一次性赔偿金额为赔偿基数的2倍，赔偿基数为非法用工单位所在工伤保险统筹地区上年度职工月平均工资。 廖春梅 法官

单位约定离职后一月内支付职工补偿，有效吗？

常律师：

您好！单位因为效益不好，主动与我解除劳动合同，还约定了离职后一个月内支付经济补偿金和未提前30日书面通知的代通知金。请问：单位可以这样约定吗？

感谢您的答复。

答：

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（三）》第十条的规定，

劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

据此，若您自愿和用人单位就解除劳动合同办理相关手续、经济补偿金和未提前30日书面通知的代通知金达成协议的，

是可以这样约定的。

法条链接：

《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（三）》

第十条 劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议

存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com

