

# 履行竞业限制时产生争议如何处理?

为保护商业秘密,企业很注重与员工签订竞业限制协议。但是,由于竞业限制条款约定不明确,或在履行协议过程中存在错误认识或做法,所以,双方之间又常常因此产生争议。

针对现行法律规定比较原则、无法适应司法实践需要的不足,为妥善处理此类争议,最高人民法院新近出台了《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(以下简称“《新版解释》”),对相关事宜作了一些“填补性”规定。以下案例,就是相关规定的具体应用。

## 【案例1】 未约定竞业限制经济补偿,劳动者履约并非“免费”

邵某于2018年3月入职一家公司担任业务部经理,月工资9150元。邵某入职时,公司与其签订了竞业限制协议,对竞业限制的地域、期限以及违约金作了约定,但对邵某离职后在竞业限制期限内的经济补偿未作约定。

2020年12月1日,邵某从公司离职并进入与公司无竞争关系的企业工作。当邵某请求公司按月支付补偿金时,公司竟然以双方并无此项约定为由予以拒绝。

在这种情况下,邵某有权获得经济补偿吗?

### 【说法】

竞业限制协议中未约定经济补偿的,并不意味着劳动者只能“免费”履约。事实上,劳动者只要履行竞业限制义务即有权受偿,用人单位无权主张免责。

《新版解释》第36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12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。”

本案中,邵某离职后履行了竞业限制义务,依照上述规定,其有权要求公司按法定的最低标准按月支付经济补偿。

## 【案例2】 违法解除劳动合同,并不必然导致竞业限制约定失效

许某是一家教育集团的部门主管,双方签订的竞业限制协议

中约定:许某从教育集团离职后2年内,不得在与教育集团经营同类产品或提供同类服务的其他单位担任任何职务,不得自营与教育集团相同的产品或服务;教育集团按月向许某支付经济补偿3000元;许某若违约,须向教育集团支付违约金10万元。

2020年11月,教育集团将许某辞退。由于系违法解除劳动合同,教育集团向许某支付了赔偿金。许某离职后,教育集团按月向其支付了经济补偿。

2021年3月,许某注册成立了一家“教育中心”。教育集团认为,该教育中心所从事的业务与教育集团相同,遂以许某违反竞业限制协议为由要求其支付违约金10万元。许某认为,教育集团违法解除劳动合同的行为已导致竞业限制约定失效,故拒绝担责。

那么,许某的理由能成立吗?

### 【说法】

许某的理由不能成立。

《新版解释》第37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和经济补偿,当事人解除劳动合同时,除另有约定外,用人单位要求劳动者履行竞业限制义务,或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的,人民法院应予支持。”这里的“解除劳动合同”包括合法解除和违法解除在内。

由此看来,用人单位或者劳动者违法解除劳动合同的,并不必然导致竞业限制的约定失效。竞业限制具有相对独立性,其与解除劳动合同属于并列关系,而非逻辑递进关系。当用人单位违反不同的义务时,劳动者可以依据不同的法律规定获得相应的救济。因此,劳资一方违法解除劳动合同不影响竞业限制约定的有效性。

本案中,教育集团违法解雇许某,但已承担了支付赔偿金的法律后果,况且,教育集团还按月向许某支付经济补偿,因此,许某在被解雇后仍负有履行竞业限制约定的义务。

## 【案例3】 未领到经济补偿,劳动者可诉请解除竞业限制约定

秦某于2018年9月10日起担任公司销售部经理,双方签订的竞业限制协议对竞业限制的地域、期限和离职后每月经济补偿数额作了约定,同时约定秦某若违反竞业限制协议须支付给公司

违约金8万元。

2020年11月2日,与公司协商解除劳动合同后,秦某选择在家休整,但公司一直拒绝支付其经济补偿。

秦某想知道:公司一直不履行支付经济补偿的约定,他的竞业限制义务是否自动解除了?

### 【说法】

用人单位未按约定按月支付经济补偿,并不意味着劳动者的竞业限制义务自动解除。

《新版解释》第38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和经济补偿,劳动合同解除或者终止后,因用人单位的原因导致3个月未支付经济补偿,劳动者请求解除竞业限制约定的,人民法院应予支持。”据此,劳动者对竞业限制协议享有解除权。但是,在行使解除权之前,竞业限制协议对双方仍具约束力,劳动者若违反竞业限制约定,将要承担支付违约金等法律后果。

本案中,秦某自2020年11月2日离职后的3个多月内一直在履行竞业限制义务,而公司一直拒付经济补偿,故秦某享有解除权,即通过申请劳动仲裁或提起诉讼的途径,来解除双方的竞业限制约定。

## 【案例4】 单位提前解除竞业限制协议,其补偿义务不全免

邓某于2018年8月6日入职某公司,双方签订的竞业限制协议对竞业限制的地域、期限和违约金数额作了约定,并约定邓某的补偿金为每月3100元。2021年1月初,邓某从该公司离职。

邓某在离职后的第一个月期满时要求公司依约支付其补偿金,公司认为自己的经营范围已经发生变化,对邓某的竞业限制已没有意义,于是,就通知邓某无需履行竞业限制约定,同时拒绝支付经济补偿。

邓某认为,公司突然通知其无需遵守竞业约定,但其要谋取较好的职位需要一段时间。因此,她坚持要求公司支付其重新入职前的经济补偿。

那么,法律会支持邓某的主张吗?

### 【说法】

竞业限制期限的起算时间是指用人单位与劳动者之间的劳动关系解除或终止之日,在竞业限制期间双方均可提出解除竞业限制协议。

《新版解释》第39条规定:

“在竞业限制期限内,用人单位请求解除竞业限制协议的,人民法院应予支持。”“在解除竞业限制协议时,劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的,人民法院应予支持。”

本案中,公司可以与邓某协商解除竞业限制协议,若协商不成,则可以申请劳动仲裁或起诉,由裁判机构判令双方解除竞业限制协议。但在该协议解除之前,公司应当按约定向邓某支付经济补偿;在该协议解除时,邓某还有权要求公司额外支付其3个月的经济补偿。

## 【案例5】 劳动者支付违约金后,仍要受到竞业限制

2018年7月,骆某入职H市D广告公司,担任创意部经理,双方签订的竞业限制协议约定:骆某离职后2年内不得入职H市其他广告公司从事核心业务,如违反须支付违约金11万元;公司每月支付骆某经济补偿3500元。

2021年1月初,骆某辞职,D广告公司按月向骆某支付补偿金。2021年3月,D广告公司发现骆某已入职H市E广告公司近1个月,且担任策划部经理,遂要求骆某支付违约金11万元并离开E广告公司。骆某认为,D广告公司的要求过于苛刻,只同意其中的一项要求。

那么,D广告公司的两项要求会得到法律支持吗?

### 【说法】

D广告公司的两项要求是有法律依据的。

《劳动合同法》第23条第2款规定:“……劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”本案中,骆某从D广告公司离职后,在竞业限制期内进入E广告公司担任策划部经理,而策划部门和创意部门都属于广告公司的主营业务部门,涉及广告公司的核心业务,显然,骆某的行为违反了竞业限制约定,应按照约定向老东家支付违约金11万元。

《新版解释》第40条规定:“劳动者违反竞业限制约定,向用人单位支付违约金后,用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的,人民法院应予支持。”据此,骆某在承担违约责任后,并非就获得了“就业自由”。如果老东家坚持要求骆某继续履行竞业限制义务,那么,骆某就必须离开E广告公司。

潘家永 律师

## 上班时遭遇性骚扰 公司应当予以制止

编辑同志:

我所在部门的领导邱某觉得我年轻漂亮,不时在上班期间用言语、肢体行为对我进行性骚扰。而我的一忍再忍,换来的是邱某的变本加厉。无奈之下,我向公司反映并要求制止,但公司却以此事“属个人私事,与工作无关”,不予理睬。

请问:对这样的事,公司真的能袖手旁观吗?

读者:肖岚岚

肖岚岚读者:

公司不能袖手旁观。

《民法典》第一千零一十条规定:“违背他人意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的,受害人有权依法请求行为人承担民事责任。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”

《妇女权益保障法》第四十条、第五十七条分别指出:“禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。”“违反本法规定,对妇女实施性骚扰或者家庭暴力,构成违反治安管理行为的,受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚,也可以依法向人民法院提起民事诉讼。”

《女职工劳动保护特别规定》第十一条规定:“在劳动场所,用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。”

从以上规定可以看出:面对性骚扰,女职工有权要求用人单位、公安机关、司法部门请求保护和处理。另外,用人单位具有预防女职工免受性骚扰,尤其是在工作场所不被性骚扰,并制止性骚扰的法定义务。在这里,所谓的制止,其内涵主要是指:对非情节严重的,应当在人事管理权限内予以制止,防止再次发生;对情节严重,可能涉及追究行政责任或刑事责任的,应当及时将掌握的情况和材料移送行政机关或司法机关。

与之对应,邱某在上班期间经常对你进行性骚扰,甚至在你一忍再忍的情况下变本加厉,而公司在获悉相关情况后就袖手旁观,根本不予制止,该行为明显是对自身法定义务的违反。此时,你可以向公安机关进行举报,请求其对责任人进行处置。

颜梅生 法官

## 春节期间看管工地 公司应付加班工资

### 【案情简介】

今年春节期间,李某等3名农民工积极响应国家号召未回老家,在北京就地过年。在3天法定节假日内,因工地停工,其他人都按公司要求自由活动,李某等3人则坚持上班,其主要工作是看管工地、打扫卫生、安全巡查、入库物料登记等。但是,在月底发工资时,李某发现公司未足额支付工资,所缺部分正是3天的法定假日

加班费。

当李某等人询问原因并要求补发工资时,公司却说:春节期间,大家都没法回家过年,其中想看管工地、多拿点工资的人很多,给你们3个人安排3天工作,能比别的人多拿3天工资,这是一种福利。况且,这3天的工作量很小,比平时正常工作日清闲得多,不应该支付3倍工资。

李某等人不相信公司的说法,向丰台区法律援助中心求助。

### 【案例分析】

《劳动法》第44条规定:有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支

付不低于工资的300%的工资报酬。本案中,虽然李某及其同事均服从安排就地过年,但公司安排他们3人在法定节假日期间看管工地,确属加班。根据上述法律规定,公司在春节期间安排员工加班的,需要在属于法定节假日的3天内按照不少于3倍工资标准支付薪酬。如果公司拒绝支付,李某等人可以向劳动监察部门寻求帮助,由其责令公司改正错误。

丰台区司法局公服科 秦婷婷