

员工未得到补偿还需遵守竞业限制约定吗?

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第23条规定,用人单位与劳动者可以在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。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。如果因用人单位的原因导致3个月未支付经济补偿,按照《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8条规定,劳动者请求解除竞业限制约定的,人民法院应予支持。

对于以上法律规定,董笑颜(化名)与公司有着各自不同的解读。董笑颜认为,竞业限制生效的时间是在解除劳动合同后,其在在职期间公司未给予竞业限制经济补偿,他当然无需遵守相应的约定。公司认为,无论在职离职,只要有约定,即使未支付经济补偿,在董笑颜未请求解除竞业限制的情况下,都应受到约束。

为此,双方发生争议。在仲裁、法院一审阶段,公司的主张均未得到支持。二审法院审理后,认定董笑颜的行为确属违反竞业限制协议,遂酌定其向公司支付违约金20万元。3月24日,二审法院作出了相应的判决。

承诺遵守竞业限制 在职期间违反约定

考虑到董笑颜在水处理设备及其材料研发方面的特长,公司招聘他人入职时不仅许以高薪,还让他直接担任公司副总经理和销售总监职务。2009年7月28日入职后,他的工作能力及工作业绩也得到了认可。要不是发觉他在在职期间违反竞业限制约定,公司不会让他在2018年11月28日离职。

事实上,早在2012年7月28日,公司就与董笑颜签订了竞业限制协议。该协议第1条约定,未经公司同意,其在在职期间不得自营或者为他人经营与公司有竞争关系的产品,不得以口头、电子资料、书面资料等任何形式为与公司有竞争关系的单位或个人提供资料或服务。离职后2年内,其也得遵守这样的约定。公司在其离职后,按月向其支付竞业限制补偿费。

该协议第3条约定,如果董笑颜不履行约定义务,应当承担违约责任,一次性向公司支付违约金,金额为全年补偿费的50倍,同时需将其因违约行为所获得的收益还给公司。相应地,如果公司不支付竞业限制补偿费,其可不遵守竞业限制。

随后,公司要求董笑颜与其他公司高管一样出具一份承诺书。该承诺书载明:“本人自2013年8月6日起在公司担任全职销售工作,承诺在任职期间不代理或销售其他公司的产品,不做其他公司的兼职或专职销售,如有违反,愿意向公司支付5万元整,并放弃在职期间所做销售额产生的提成及奖金。承诺人:董笑颜。”

然而,董笑颜在职期间违反竞业限制约定,擅自设立并经营一家与公司业务雷同的企业。公司查明相关事实后,一方面要求其于2018年11月28日离职,一方面要求其支付在职期间违反竞业限制违约金60万元。

公司索要巨额赔偿 一审未获法院支持

劳动争议仲裁机构受理公司的申请后,公司提交的企业信用信息公示显示,董笑颜开办的企业成立于2012年7月19日,他本人及母亲为该企业股东。2016年6月10日,其不再担任该企业股东。该企业的经营范围胶产品,与公司的主营范围基本一致。

董笑颜否认其开办企业与公司之间存在竞争关系,主张公司未支付补偿金,其无需遵守竞业

限制协议,亦无需承担相应违约责任。同时,他主张公司索要的违约金标准过高且无依据。

2020年2月,仲裁机构裁决驳回公司的仲裁请求。公司不服该裁决,于法定期限内向一审法院提起诉讼。

一审法院认为,《劳动争议调解仲裁法》第27条规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。由于董笑颜没有证据证明公司明知或应知其开办企业的股东变更情况,故不能以2016年6月10日作为本案诉讼时效的起算点。鉴于董笑颜于2018年11月28日自公司离职,公司于2019年9月21日申请仲裁,故对其关于时效的抗辩意见不予采纳。

因董笑颜开办的企业与公司经营范围高度重合,一审法院认定双方之间存在竞争关系。根据双方签订的协议,认定董笑颜的行为违反了竞业限制约定。

对于竞业限制违约金问题,一审法院认为,双方在竞业限制协议中未约定公司向董笑颜支付在职期间的竞业限制补偿金,在此情况下公司要求董笑颜承担在职期间的竞业限制违约金,权利义务显然失衡。而双方约定在职期间不得自营或者为他人经营与

公司有竞争关系的产品,体现的是劳动者对用人单位的忠实义务,故双方关于竞业限制违约金的约定不应适用于在职期间违反竞业限制的行为。

另外,董笑颜自2016年6月10日开始不再担任相关企业的股东,公司无证据证明董笑颜在此之后仍有违反竞业限制的行为。据此,一审法院判决驳回公司要求的支付60万元竞业限制违约金的请求。

电话录音吐露实情 员工给付赔偿20万

公司不服一审法院判决,向二审法院提起上诉。为此,公司提交5份电话录音证据,2份电子邮件,以证明董笑颜存在违约行为。经质证,因相关电话号码、QQ邮箱不是董笑颜所有,在其否认的情况下,二审法院亦不予采信。不过,董笑颜认可2017年11月10日电话录音的真实性。

该电话录音是公司法定代表人文某给董笑颜打的电话,内容是因董笑颜帮助另外一家企业与公司竞争项目。文某劝说董笑颜停止竞争,甚至希望通过购买该企业产品,让其退出这个竞争项目。

在通话中,文某说:“你能

不能让那家企业别弄这个水处理设备?能不能终止?”董笑颜说:“可以!”文某说:“大家都做生意的嘛,你有你的钱挣。”董笑颜说:“我知道,你上次让我挣这两个小钱。”文某说:“你还挣俩小钱儿?那家企业成立这么长时间,这几年你们一年至少挣200万。”董笑颜说:“……其实,也就是弄两个项目玩玩,赚点钱给大家一分算了。”文某说:“那家企业没有这方面资源,客户就你这边能提供,你对他的影响力是足够的。你看,我们出点钱,他多少钱愿意转让?”董笑颜说:“我问一下他……”

二审法院认为,董笑颜与公司之间签订有竞业限制协议,其曾担任股东的企业与公司的经营范围高度重合。根据以上电话录音内容,可以认定董笑颜曾为与公司存在竞争关系的另外一家企业服务。

据此,二审法院认定董笑颜的行为违反了竞业限制的约定。

由于董笑颜主张约定的违约金过高,二审法院综合考虑董笑颜的违约情况、收入状况、约定的补偿金额等因素,酌定董笑颜应向公司支付违反竞业限制违约金20万元。近日,二审法院终审判决撤销一审判决,并判令董笑颜向公司支付违约金。

员工入职登记表未填有女儿 因公死亡单位承担供养义务

编辑同志:

三个月前,我丈夫在工作时间、工作地点,由于工作原因发生事故并死亡。此后,他被人社局认定为工伤。因为公司没有为我丈夫办理工伤保险,所以,其同意按照《工伤保险条例》规定的项目和标准承担相应赔偿责任。

不过,公司提出一个限制条件,那就是不能将我们的女儿纳入我丈夫供养的亲属范围。公司的理由是我丈夫在填写《员工入职登记表》时,在“家庭成员”一栏中没有填写自己还有一个6岁的女儿。

僵持中,公司强令我女儿进行亲子鉴定,还放话说,只有查明女儿与我丈夫存在亲子关系才能愿意承担责任。请问:公司的做法对吗?

读者:李晓晓

李晓晓读者:

公司的做法是错误的。

一方面,公司没有申请亲子鉴定资格。

最高人民法院《关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》第三十九条规定:“父或母向人民法院起诉请求否认亲子关系,并已提供必要证据予以证明,另一方没有相反证据又拒绝做亲子鉴定的,人民法院可以认定否认亲子关系一方的主张成立。”

上述规定表明,亲子鉴定的申请人仅限于父、母、成年子女。本案中,公司与你丈夫之间根本不具有前述身份。

退一步说,即使你女儿并非你丈夫亲生,如果你丈夫已经实际抚养,彼此已形成了养父与养女关系,也同

样可以享受相关工伤保险待遇。因为,原劳动和社会保障部发布的《因工死亡职工供养亲属范围规定》第二条规定:“本规定所称子女,包括婚生子女、非婚生子女、养子女和有抚养关系的继子女,其中,婚生子女、非婚生子女包括遗腹子女。”

另一方面,你丈夫没有填写女儿不等于没有女儿。

最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》第八条第一款规定:“诉讼过程中,一方当事人对另一方当事人陈述的案件事实明确表示承认的,另一方当事人无需举证。但涉及身份关系的案件除外。”

该规定表明,对于身份关系,即使在诉讼过程中也不能适用自认。依此类推,公司当然不能因为你丈夫没有填写其有女儿,就认为你丈夫没有女儿,进而拒绝承担赔偿责任。

廖春梅 法官

因为违纪被公司解聘 强行索赔属敲诈勒索

近日,读者高舒琪向本报反映说,其同事刘某因多次严重违反公司规章制度和劳动合同约定,被公司依法解除劳动合同。此后,刘某因索要10万元非法赔偿金被拒绝。

为迫使领导就范,刘某通过非法获取的“呼死你”手机软件,对公司领导的手机进行24小时不间断信息短信“轰炸”或拨打号码。刘某这种做法,果真使领导烦恼不堪,进而影响到了领导的工作和生活。

高舒琪想知道:刘某的行为是否构成犯罪?

法律分析

刘某的行为已构成敲诈勒索罪。

敲诈勒索罪是指以非法占有为目的,对被害人使用威胁或要挟的方法,强行索要公私财物,数额较大的行为。本案中,刘某的行为具备了该罪的构成要件:

一方面,刘某的目的属非法占有。

《劳动合同法》第八十七条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”即用人单位必须向劳动者支

付赔偿金的前提,是违法解除劳动合同。而公司之所以将刘某解聘,是由于其多次严重违反公司的规章制度和劳动合同的约定。也就是说,公司的行为具有法律依据和合同依据,并不在违法之列。在此情况下,刘某强行索要赔偿,无疑具有非法占有的目的。

另一方面,刘某实施了威胁方法。

敲诈勒索罪中的威胁,主要是指对公、私财物的所有者、管理者给予精神上的强制,使其产生恐惧感和压迫感,逼迫其交出财物。刘某通过“呼死你”手机软件,对公司领导的手机进行24小时不间断信息短信“轰炸”或拨打号码,严重影响其工作和生活,无疑是想借此让公司领导产生恐惧感和压迫感而最终就范。

再一方面,刘某必须受到惩处。

根据《最高人民法院关于敲诈勒索罪数额认定标准问题的规定》,敲诈勒索公私财物“数额较大”以一千元至三千元为起点;“数额巨大”以一万元至三万元为起点。

刘某向公司强行索取10万元,该金额属于“数额巨大”,因此,刘某难逃罪责。

颜东岳 法官