# 一方违约，会导致竞业限制义务免除吗？

竞业限制是指用人单位与劳动者约定在解除或者终止劳动合同后一定期限内，劳动者基于诚实信用原则、按照协议约定不得到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位任职，或者自己开业生产或者经营同类产品。既然竞业限制协议属于约定，那么，在一方违约的情况下该协议还要不要履行？另一方应该怎么办呢？

以下3个案例及其处置，详细解析了在用人单位违法解除劳动合同或者在劳动者离职后未能领取到约定的经济补偿情况下，劳动者的竞业限制义务是否免除等问题。同时，回应了劳动者因违反约定在支付违约金后是否可以不履行竞业限制义务等疑问。

## 【案例1】

### 企业违法解除劳动合同，并不影响竞业限制协议效力

2018年9月9日，李某入职甲公司并担任采购主管职务。在职期间，双方订立了有效期为2018年9月9日至2019年9月8日、2019年9月9日至2022年9月8日的书面劳动合同。同时，双方还签订了竞业限制协议。

竞业限制协议约定：乙方（李某）从甲方（甲公司）离职后2年内，不得在与甲方经营同类产品或提供同类服务的其他单位担任任何职务，不得自营与甲方相同的产品或服务；甲方按月向乙方支付经济补偿2600元；乙方若违约，须向甲方支付违约金8万元。

2021年3月9日，李某突然接到甲公司通知，称解除双方的劳动合同。双方就此发生争议。在劳动仲裁中，由于甲公司无法拿出证据证明解雇李某具有合法性，仲裁机构裁定公司系违法解除劳动合同，应向李某支付赔偿金1.8万元。李某离职后，甲公司按月向其支付经济补偿2600元。

2021年5月8日，李某进入与甲公司经营范围相同的乙公司从事采购工作。甲公司发现后，认为李某违反了竞业限制协议，遂要求其支付违约金8万元。李某则认为，因甲公司单方解除劳动合同的违法行为已经导致竞业限制约定失效，故拒绝承担违约责任。

那么，李某的理由能成立吗？

**【点评】**

李某的理由不能成立。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（以下简称“《劳动争议案件解释》”）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。”该规定中的“解除劳动合同”包括合法解除和违法解除在内。

劳资一方违法解除劳动合同，并不影响竞业限制协议的有效性，原因是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。对于用人单位违法解除劳动合同行为，《劳动合同法》已经为劳动者提供了相应的民事补偿或救济措施，以制裁用人单位的违法解除行为。用人单位承担了相应法律责任后，劳动者和用人单位双方仍然受竞业限制协议的约束。

本案中，甲公司违法解雇李某已经承担了支付赔偿金的法律责任，但双方没有解除竞业限制协议。因此，李某从甲公司离职后不久即进入乙公司从事相同的工作，违反了履行竞业限制约定的义务，理应向甲公司承担违约责任。

## 【案例2】

### 企业不按约定支付补偿，在竞业协议解除前员工仍应守约

邱某于2018年9月10日入职某服装公司担任设计总监，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出约定，同时约定邱某若违反竞业限制协议须支付给公司违约金9万元。

2021年3月2日双方协商解除劳动合同后，因受竞业限制协议约束，邱某只能到另外一家公司从事行政管理工作。可是，服装公司一直拒绝向其支付竞业限制补偿费用。

邱某想知道，公司一直不履行支付经济补偿的约定，其竞业限制义务是否会自动解除？

**【点评】**

服装公司未按约定按月向邱某支付经济补偿，并不意味着邱某的竞业限制义务自动解除。

《劳动争议案件解释》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，劳动者在竞业限制期内有权请求解除竞业限制协议。但是，在行使解除权之前，竞业限制协议对劳资双方仍具约束力，劳动者若违反竞业限制约定，将要承担支付违约金等法律责任。

本案中，邱某自2021年3月2日从服装公司离职后的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，故邱某享有解除权，其可以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3】

### 劳动者支付了违约金，也得离开新入职单位

2018年1月，汪某入职A市建设银行，担任企业金融业务部经理，双方签订的竞业限制协议约定汪某离职后2年内不得到省内其他金融单位工作，如违反，应向银行支付不低于其离职前6个月工资作为违约金。

2021年1月，汪某辞职后，建行按月向汪某支付了竞业限制补偿金。2021年3月，汪某进入同省的B市工行的个人金融业务部工作。

2021年4月，建行发现汪某违约，遂申请劳动仲裁，诉请其支付违约金，并立即从工行离职。

汪某在庭审中辩称，他在原建行所从事的业务并不涉及商业秘密，因此，主张竞业限制协议无效。同时，汪某认为，即使双方签订的竞业限制协议有效，其在承担违约金责任后有权留在工行继续工作。

然而，仲裁机构经审理支持了建行的诉请。对此，汪某很不理解。

**【点评】**

仲裁裁决是正确的，汪某应当按照裁决支付违约金并离开相关工作单位。

《劳动合同法》第24条规定：“竞业限制适用于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。”本案中，企业金融部是银行的主营业务部门之一，汪某又是部门负责人，直接涉及该银行的商业秘密和业务关系，其无疑属于负有保密义务的人员，因此，双方签订的竞业限制协议合法有效。

汪某离职后虽然进入不在一个地区、不同的银行工作，但仍属于约定的省域以内的范围，而且企业金融部和个人金融部都属于银行的主营业务部门，涉及银行的核心业务。因此，汪某的行为违反了竞业限制协议，应承担违约金责任。

《劳动争议案件解释》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，汪某在支付违约金后并未因此获得“就业自由”。因建行要求汪某继续履行竞业限制义务并离开工行是有法律依据的，所以，仲裁机构只能支持建行的诉请。

**潘家永 律师**

# 保险公司未特别提示，合同“次日零时零分生效”的约定有效

读者李琳琳近日向本报反映说，他所在公司离家比较远，为了工作方便，他购置了一辆小汽车。为了化解风险，他于2021年5月8日上午，在一家保险公司缴费购买了商业第三者责任险。岂料，当天下午，他便在驾车时不慎将他人撞成重伤。

此后，他要求保险公司进行理赔但遭到拒绝。保险公司的理由是保险单上已明确载明该保险合同于“次日零时零分生效”，即其保险期限从2021年5月9日零时零分至2022年5月9日零时零分，而此次事故发生时，该保险合同并未生效。

李琳琳想知道：在保险公司并没有对他特别提示或者说明的情况下，保险合同约定的“次日零时零分生效” 是否有效？

**法律分析：**

保险合同约定的“次日零时零分生效”有效，即保险公司有权拒绝李琳琳理赔请求。其原因如下：

一方面，约定“次日零时零分生效”是双方当事人的一致真实意思表示。

《民法典》第五条规定：“民事主体从事民事活动，应当遵循自愿原则，按照自己的意思设立、变更、终止民事法律关系。”即尊重当事人的真实意思表示，是贯彻合同自由的基本原则。投保单是投保人向保险人发出的要约，保险人根据投保人的要约，承诺确定商业保险期间，投保人表示接受，应当视为双方的真实意思表示。

与之对应，鉴于李琳琳与保险公司之间并不存在欺诈、胁迫等情形，彼此的行为符合对应流程，所以，双方都应当按照约定履行自己的义务，不得擅自变更或者解除合同。

另一方面，约定“次日零时零分生效”符合法律规定。

《保险法》第十三条第三款、第十四条分别规定：“依法成立的保险合同，自成立时生效。投保人和保险人可以对合同的效力约定附条件或者附期限。”“保险合同成立后，投保人按照约定交付保险费，保险人按照约定的时间开始承担保险责任。”即投保人和保险人可以对合同的效力约定期限。

据此，本案保险公司自然也可以约定开始承担保险责任的时间。

再一方面，约定“次日零时零分生效”不属于免责条款。

《保险法》第十八条第（五）项已经明确规定将“保险期间和保险责任开始时间”作为保险合同的必备条款。

同时，按照“次日零时零分生效”起，也就是从2021年5月9日零时零分至2022年5月9日零时零分，保险公司保证了你可以完整享受一年365天共计8760小时的保险合同权利，即保险公司并没有免除其依法应承担的义务期限，也没有加重李琳琳的责任，故其不能以保险公司未尽到提示义务或者明确说明义务为由，否定“次日零时零分生效”的效力。

**颜梅生 法官**

# 在公司院内冒雨上岗不慎摔伤应当属工伤

**编辑同志：**

三个月前的一天，我刚进公司大院，天就下起了暴雨。因大雨一时不会停止且上班时间越来越近，我就冒雨前往工作岗位。然而，因水多路滑，我突然滑倒摔伤。

因公司没有为我办理工伤保险，我就要求公司承担工伤赔偿责任。可是，公司认为我不构成工伤，其理由是我摔倒时并非在工作岗位，也没有开始工作，甚至还没有从事工作有关的预备性工作。

请问：公司的说法对吗？ **读者：刘萌萌**

**刘萌萌读者：**

公司的说法是错误的。

一方面，你的情形符合工伤的构成要件。

《工伤保险条例》第一条规定：“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例。”即其立法的首要目的在于保障因工作原因遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿。

《工伤保险条例》第十四条第（二）项还规定：职工“工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的”，应当认定为工伤。

在这里，所谓的工作场所，指的是与职工工作职责相关的场所，而不是专指工作岗位。另外，公司大院属于广义上的工作场所，你从公司大院前去工作岗位途中，目的是为了工作，当然属于为开始工作进行的必要准备。因此，公司的说法不能成立。

另一方面，公司应当承担不利后果。

《工伤保险条例》第十九条规定：“职工或者其直系亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。”

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条也指出：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

结合本案，在公司负有举证责任、没有为你办理工伤保险的情况下，其不能提供证据证明你所受伤害与工作无关，就必须根据《工伤保险条例》所规定的项目和标准向你承担赔偿责任。

**廖春梅 法官**