

离职6天违反协议入职竞争对手企业 员工否认原劳动关系未果被判赔偿

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第23条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保密义务及竞业限制条款，劳动者若违反协议约定应向用人单位支付违约金。李涵涤（化名）在一家自动化公司从事研发工作，因在离职第6天即入职竞争对手企业，他被该公司追索50万元违约金。

为规避违约赔偿责任，李涵涤首先采用否认与自动化公司存在劳动关系的办法加以应对，接下来否认自己属于竞业限制对象。为防备不测，他还否认签署竞业限制协议系出于自愿，并称自己的离职声明也是迫于无奈作出的。即使这样，他仍认为胜诉的把握不大，遂向法院提出若其确实构成违约希望将违约金降一降。

在大量的事实证据面前，一审法院认定相关竞业限制约定内容合法，权利义务明确，双方均应严格按照协议要求履行各自的义务。鉴于李涵涤的主张缺乏事实及法律依据、双方约定的违约金数额过高，一审法院酌情将其降至5万元并作出相应的判决。8月18日，二审法院终审维持了该判决。

离职六天违反约定 公司索赔五十万元

李涵涤说，他任职的科技公司是自动化公司的全资子公司，双方于2014年2月13日签订期限为4年的劳动合同。2017年11月28日双方又续签劳动合同，期限5年。尽管两家公司均为独立法人，但存在办公资源及部分管理层混同现象。

2018年12月22日，李涵涤与自动化公司签订竞业限制协议及保密协议，约定其在合同期内不得到与本单位存在竞争关系的企业兼职，或者组建新的企业与本单位进行竞争。其在离职后2年内不得从事与本单位有竞争关系的工作，其中包括锻压机械、数控机床的维修、改造、安装调试；冲压自动化设备的制造与集成。所谓竞争企业是已经及可能会成为本单位竞争对手的企业的母公司、子公司和分公司等。

除此之外，还约定李涵涤在竞业限制期内不得为竞争对手直接或间接提供任何形式的咨询服务、合作或劳务，不得与自动化公司的客户发生商业接触，不得直接或与他人共同参与生产、经营与自动化公司有竞争关系的同类产品或业务。否则，应当向自动化公司支付违约金50万元，造成重大损失的，应予赔偿。对于经济补偿金，双方约定自动化公司按季度支付，标准为李涵涤离职前6个月平均每月实发工资的20%。

2019年7月31日，李涵涤向自动化公司提交辞职报告，称其出于个人和家庭原因不能在公司继续发展，经过一段时间考虑，决定离开。同年9月1日，其办理交接手续时并出具离职声明。该声明第5条载明：“虽然本人的劳动合同关系在科技公司，但一直在自动化公司工作。因此，本人的所有行为受自动化公司相关

劳动条款、竞业限制条款、保密协议等约束。”第6条载明：“经自动化公司批准，本人的竞业限制范围仅限于冲压自动化设备相关领域。自离职之日起，自动化公司每月支付补偿金1246元至本人银行卡。”

此后，科技公司每月向李涵涤支付竞业限制经济补偿金至2020年9月，共计12个月14952元。可是，自动化公司查明，早在2019年9月7日，即李涵涤离职的第6天即入职竞争对手企业，并担任现场工程师职务。为此，依约向其索赔50万元。

为了规避赔偿责任 员工撇清劳动关系

公司申请劳动争议仲裁未获支持，遂向一审法院提起诉讼。法院庭审时，李涵涤否认其与自动化公司存在劳动关系，相应地，双方之间也不存在竞业限制约定，更不存在违约赔偿问题。

李涵涤辩称，自动化公司系新三板上市企业，公司人事及财务均具备独立性。该公司在公示系统中公示的公开转让说明书载明，其拥有员工155人，子公司员工23人，员工的劳动、人事、工资报酬及相应社会保障完全独立管理，无劳务派遣员工。该说明书面向社会公开，且向社会声明其中不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。因此，可以认定该公司不存在混同用工的情形。

“既然自动化公司与科技公司没有交叉用工、混同用工。在我与科技公司签订劳动合同、存在劳动关系的情况下，就不可能与自动化公司存在劳动关系。”李涵涤说，自动化公司依据其审计报告、财务报表证明其与科技公司存在人员、财务混同是没有根据的。

李涵涤主张，其虽参与自动

化公司部分冲压线的相关工作，但不能说明其与自动化公司形成事实上的劳动关系。自动化公司的主要业务是冲压自动化生产线的集成，科技公司的主要业务是软件开发，科技公司全面服务于自动化公司，其开发的软件不对外销售。由于两家公司是业务互补关系，其工作不可避免地涉及冲压线集成内容，其配合、服务自动化公司的行为是对科技公司的履职行为，不能认定为与自动化公司形成事实上的劳动关系。

另外，李涵涤称离职声明及竞业限制协议不具约束力。因为，其在离职声明中签字并非自愿。当时，如果他不签字科技公司就不开具离职证明。竞业限制协议也是自动化公司以走流程为由，迫使他签了字。

综上，李涵涤认为，其与自动化公司不具有事实劳动关系，应驳回自动化公司的诉讼请求。

依据公司所受损失 酌情降低赔偿数额

对于李涵涤离职前与哪个公司存在劳动关系，自动化公司提交审计报告、2019年度财务报表附注，证明科技公司为其全资子子公司，二者具有关联关系，在资产、人事管理及业务方面存在混同。一审法院认为，该证据与双方均认可的自动化公司与科技公司人员、财务之间相互混同一致，应当予以认定。

一审法院查明，李涵涤在自动化公司拥有工作邮箱且报销过出差费用。其作为完全民事行为能力人，应当对其签字确认的离职声明承担法律后果。结合其相关声明，可以认定其与自动化公司存在劳动关系。

李涵涤虽称自己不属于核心技术人员，不掌握公司核心技术。但庭审中其陈述自己参加了“一个机器人同步项目”，且述称

公司一直将其做的程序作为专利。根据其自认，一审法院认定其参与了公司部分项目的研发和实施，掌握公司的技术秘密。

一审法院审理认为，本案的争议焦点是竞业限制协议的效力，李涵涤如何承担违约责任。李涵涤作为与自动化公司存在劳动关系的高级技术人员，双方签订的竞业限制协议权利义务明确，内容不违反法律规定，现有证据亦无法证明李涵涤非自愿签订，故应认定为有效，双方均应严格按照协议要求履行各自的义务。鉴于李涵涤的行为违反了竞业限制协议约定，其应承担违约责任。因双方约定的违约金数额过高，对李涵涤要求降低的要求应当予以准许。

据此，一审法院判决李涵涤支付自动化公司竞业限制违约金50000元，驳回自动化公司其他诉讼请求。

自动化公司上诉称，一审判决认定主要事实正确，但对违约金的调整结果显失公平。其作为一家高科技企业，为保持同行业的领先优势和竞争力，培养专业技术人员的科研投入远远高于一般维修、制造业水平，为有效预防专业技术人员被竞争对手的利益诱惑而恶意违约，其参照专业技术人员的年平均收入的3至5倍确定了违约金数额。李涵涤年总收入约12万元，一审判决其承担违约金5万元，扣除支付的1.5万元，其实际承担的违约金仅为3.5万元，相当于仅支付了3个半月的工资收入，免除了两年的竞业限制期限，违约代价仅为收入的14.58%，不能彰显违约金的作用。

二审法院审理认为，结合李涵涤在自动化公司的工作年限、工作岗位、竞业限制补偿金的数额及其给自动化公司造成的损失情况，一审判决酌定违约金数额并无不当，遂判决维持原判。

员工因保养设备负伤 厂方应垫付医疗费用

编辑同志：

上个周末，正在休息的我被车间主任要求返厂保养设备。岂料，在维修期间由于机床突然倒下，我被砸成重伤。因我无力承担医疗费用，只好要求厂方垫付。但遭到拒绝。厂方的理由是我是在休息日保养设备并不构成工伤，自然无权要求其垫付费用。

请问：厂方的说法对吗？

读者：李晓琳

李晓琳读者：

厂方的说法是错误的。

一方面，你的情形构成工伤。

《工伤保险条例》第十 四条第一项的规定，劳动者在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤。与之对应，你是在工作场所、因为工作原因受到事故伤害，能否构成工伤的关键在于是否属于“工作时间”。工作时间是指劳动者根据法律的规定、合同的约定或者用人单位的安排，从事相应劳动的时间。

你在休息日从事设备保养，虽不是根据法律的规定或劳动合同的约定，但却是根据车间主任的要求。而车间主任行使职权自然是代表厂方的意见，即保养期间当属“工作时间”。

另一方面，厂方具有垫付医疗费用的法定义务。

原劳动和社会保障部办公厅发布的《工伤保险经办业务管理规程（试行）》第四十七条规定：“工伤职工在门诊、急诊以及外埠就医发生的医疗费用、工伤认定前的医疗费用由参保单位垫付，待接到工伤认定决定书后，到社保机构按规定办理审核手续。”

再一方面，你有权要求厂方先予给付。

《劳动争议调解仲裁法》第四十四条规定：“仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件：（一）当事人之间权利义务关系明确；（二）不先予执行将严重影响申请人的生活。”

《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（二）》第八条也指出：“当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的预先支付劳动者部分工资或者医疗费用的裁决，向人民法院起诉的，人民法院不予受理。用人单位不履行上述裁决中的给付义务，劳动者依法向人民法院申请强制执行的，人民法院应予受理。”

颜东岳 法官

劳动者遭遇欠薪有4种渠道可投诉举报

□本报记者 张晶

如果遭遇欠薪，劳动者该怎样维权？近日，北京市人力社保局提醒劳动者：一旦遭遇欠薪，可以通过4个渠道维护自己的合法权益。

一是拨打统一的投诉举报电话12333。

劳动者如果遇到欠薪问题，可以首先咨询相关政策，北京12333热线向社会提供24小时不间断的政策解读和咨询服务。同时，北京12333热线可受理拖欠工资方面的投诉举报，转交本市劳动保障监察部门处理。

二是可以直接向用工所在地劳动保障监察部门投诉举报，在市人力社保局官网可以查询到本

市所有劳动保障监察机构的投诉举报地址和电话。此外，本市劳动保障监察部门还推出了维权二维码，全国各地的劳动者，只要在北京工作期间遇到欠薪问题，只需用手机扫一扫，填写相关信息，就可在线投诉举报。

具体有两种方式，第一种是登录北京市人力社保局官方网站，扫描识别首页劳动保障维权二维码；第二种是关注“北京人社”微信公众号，点击“微服

务——办理服务——劳动保障举报投诉”就可以了。

三是可以向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁。如果就是否欠薪及欠薪金额与用人单位存有争议，劳动者可依法向本企业、企业所在的街乡、园区或行业劳动人事争议调解组织申请调解；调解不成或不愿调解的，可依法向劳动合同履行地或用人单位注册地的仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，劳动者

可依法提起诉讼。

四是京津冀地区劳动者可以异地投诉。京津冀户籍的劳动者，如果用工地也在京津冀区域内，一旦发生欠薪，可以根据自身方便，选择向工作地或是户籍所在地的县级以上劳动保障监察机构提起异地投诉。例如一位劳动者户籍地在河北，但他常年在北京工作、居住，那么一旦发生欠薪问题，他可以就近在北京投诉，维权更便捷。