单位拒付竞业限制补偿怎么办？

专家提示：如果企业不履行补偿义务，职工可以主张解除竞业协议或追偿

在市场竞争日益激烈的情况下，为保护自己的竞争利益和商业秘密，一些企业往往注重通过签订竞业限制协议的方式来约束职工，而对自身应当承担的责任和义务则轻描淡写或避而不谈。当职工遇到竞业协议只约定职工义务而未约定企业如何给付经济补偿，或者虽约定经济补偿但企业拒不履行时，该怎么办呢？以下3个案例及评析表明，被侵权的职工既可以主张解除竞业协议，也可以主张竞业协议无效或要求企业给付经济补偿。

【案例1】

竞业协议未约定经济补偿，可主张协议无效

2年前，谷某进入一家公司从事主播工作，双方签订了劳动合同以及劳动合同补充协议。其中，劳动合同补充协议第5条载明：谷某从公司离职后的2年内，不得到本地生产与公司同类产品或者经营同类业务的有竞争关系的其他用人单位任职相关岗位，并保守公司的商业秘密及与短视频相关的内容，若有违反，应支付违约金12万元。然而，该协议并未载明双方解除劳动合同后，在竞业限制期限内每月应当向谷某给付多少经济补偿。

2022年6月初，谷某以身体欠佳为由从公司离职，之后进入另一家企业从事主播工作。公司认为，谷某违反竞业限制义务的行为给其经营与发展带来了严重的不利影响和损失，遂要求谷某支付违约金12万元，继续履行竞业限制义务。

谷某想知道：其与公司在劳动合同补充协议中约定的竞业限制条款，是否会因违反法律规定而无效？

【点评】

《劳动合同法》第二十三条第二款规定：“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定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。”据此，一份合法有效的竞业限制协议，不仅要依法明确竞业期限、地域等，而且要对竞业限制补偿作出约定。

《劳动合同法》第二十六条第一款规定：“下列劳动合同无效或者部分无效……（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的。”本案中，双方签订的劳动合同补充协议实质上是竞业限制协议，而公司在补充协议中只约定谷某负有竞业限制义务，却未约定向谷某支付补偿金，显然是免除了自己的法定责任，排除劳动者权利，故该份补充协议应属无效。相应地，公司无权要求谷某支付违约金和继续履行竞业限制义务。

【案例2】

竞业协议未约定补偿，职工履约后有权追偿

马某于2020年5月入职一家公司并担任销售部经理职务，合同约定其月工资为9500元。在签订劳动合同的同时，马某与公司签订一份竞业限制协议。该协议对竞业限制的地域、期限以及违约金作了约定，但对马某离职后在竞业限制期限内的经济补偿未作约定。

2022年5月，双方的劳动合同到期未续订。马某从公司离职后，进入与公司无竞争关系的企业工作，并请求公司按月支付其补偿金。然而，公司以双方并无此项约定为由予以拒绝。

那么，马某有权获得经济补偿吗？

【点评】

竞业限制协议中未约定经济补偿，并不意味着劳动者只能“免费”履约。相反，只要劳动者履行了竞业限制义务，用人单位就应向其给付经济补偿且无权主张免责。

对此，《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）》第三十六条规定：“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，马某离职后履行了竞业限制义务，依照上述司法解释规定，其有权要求公司按法定的标准按月支付经济补偿。

【案例3】

单位拒付竞业限制补偿，职工可以诉请解除协议

2020年4月10日，华某被公司任命为技术部经理。同时，双方签订了竞业限制协议。在该协议中，双方约定：华某从公司离职后，公司按月支付经济补偿4500元；华某若违反竞业限制协议，须向公司支付10万元作为赔偿，并在1个月内付清。

2022年2月，华某与公司协商解除劳动合同。此后，华某选择在家休整，但公司一直拒绝向其支付经济补偿。

华某想知道，在公司已经违反竞业限制协议约定的情况下，他的竞业限制义务是否自动解除了？

【点评】

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。

《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)》第三十八条规定：“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。”该规定表明，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，华某自2022年3月离职后的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，故华某享有解除权，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协议，从而获得“自由身”。

潘家永 律师

保安违反企业规定代收邮件，公司解聘保安为何构成违法？

【基本案情】

2002年2月，赵旭进入酒业公司工作。2014年1月，公司与他签订无固定期限劳动合同。2021年6月27日，从事保安工作的赵旭代签收邮件挂号信一封。该信件是关于公司产品商标是否有效，要求提出证据与答辩的通知信。因公司未能看到该信的内容、未答辩导致该商品商标被认定无效。

公司认为，赵旭代收该挂号信后未按规定做好登记及交接，导致答辩通知书丢失，并给公司造成重大损失。由此，决定与赵旭解除劳动关系。

赵旭不服公司解除劳动关系决定，向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。经审理，仲裁裁决：一、确认公司于2021年8月26日解除与赵旭之间劳动关系的行为违法。二、公司应于本裁决书生效之日起10日内支付赵旭赔偿金104406.12元。

【法院判决】

双方均不服仲裁裁决，向法院提起诉讼。

公司认为，其解除与赵旭之间劳动关系的行为合法有效，无需向赵旭支付赔偿金。其主要理由是：公司施行定编定岗定员，各司其职、各负其责的管理模式，禁止作出超出岗位职责范围以外的事项。赵旭的工作定岗是安保科内勤员，职责并不包括签收快递。赵旭及收发员刘玉娥长期存在代签邮件行为，属于严重违纪。赵旭本次代为签收且丢失的邮件，导致公司损失惨重，公司以此解除赵旭的劳动合同有充分的事实与法律依据。

法院认为，公司称其“定编定岗定员”，但双方共认赵旭的岗位是超编制，双方签订的《劳动合同书》中未对其工作内容进行约定。公司提供的岗位职责说明，亦未向赵旭告知。公司以此主张赵旭签收邮件违反公司规定，依据不足。

法院审理查明，赵旭与刘玉娥的工作地点存在重合。邮件签收单显示，2021年6月27日，赵旭代刘玉娥签收4个邮件。从刘玉娥与赵旭的聊天记录可以看出，赵旭多次代刘玉娥签收快递，赵旭代为签收邮件是刘玉娥允许的，且公司未明确规定禁止收发员以外的人员签收文件。公司对于赵旭与刘玉娥之间长时间的代为签收行为负有管理责任。

此外，2021年8月17日，刘玉娥与赵旭母亲的通话中说到：“我把信拿给他们了，是他们自己弄丢的。”在该电话录音中，刘玉娥确认了赵旭已将快递移交的事实。据此，法院对赵旭将邮件移交给刘玉娥的事实予以认定。

法院认为，公司对邮件登记本负有管理责任，而公司称该登记本丢失。由此，应当认定公司须对涉案信件丢失承担相应的法律后果，否则会使赵旭因公司的管理疏漏而承担不利后果。

综合上述因素，法院判决确认公司解除赵旭劳动关系的行为违法，限公司应于本判决生效之日起15日内支付赵旭经济赔偿金104406.12元。

【法律评析】

《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)》第四十四条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，酒业公司作为用人单位，应针对解除劳动合同的事实负举证责任，证明解除劳动合同所依据的事实真实存在，并提供有效的证据予以支撑。然而，该公司提供的证据不足以证明其对赵旭进行定岗定责且禁止赵旭代收快递，对于赵旭与刘玉娥长时间的代收行为，公司亦未进行有效管理且其对邮件流转存在管理疏漏。鉴于酒业公司无法证明其未收到快递系因赵旭所致，赵旭已将快递移交给收发员刘玉娥，故公司解除赵旭劳动合同的行为构成违法，应当支付经济赔偿金。

杨学友 检察官

初中生暑假打工 发生伤害老板能拒赔偿吗？

编辑同志：

我14岁的女儿正在读初中。今年暑假，她利用放假的机会到一家粮油店应聘暑假工。谁知，刚入职两天，我女儿便在搬运货物时受伤。而店老板张某拒绝承担赔偿责任，其理由是粮油店只是在暑期短时间使用中学生，他本人只是一名个体工商户，不符合用工主体的条件。因此，其无需承担赔偿责任。

请问：张某的说法对吗？ **读者：黄燕薇**

黄燕薇读者：

张某的说法是错误的。

一方面，张某的行为属于非法使用童工。所谓童工，是指未满16周岁与单位或者个人发生劳动关系，从事有经济收入的劳动或者从事个体劳动的少年、儿童。

《禁止使用童工规定》第二条规定：“国家机关、社会团体 、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得招用不满16周岁的未成年人。禁止任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业。禁止不满16周岁的未成年人开业从事个体经营活动。”该规定明确告知单位及个人，无论什么原因、什么理由、什么时段，只要是招用不满16周岁的未成年人，从事营利性劳动等，都属于使用童工。

本案中，张某在粮油店雇佣黄燕薇的女儿的情形，明显属于非法使用童工。

另一方面，张某必须作出一次性赔偿。

《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》第二条规定：“本办法所称非法用工单位伤亡人员，是指无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位受到事故伤害或者患职业病的职工，或者用人单位使用童工造成的伤残、死亡童工。前款所列单位必须按照本办法的规定向伤残职工或者死亡职工的近亲属、伤残童工或者死亡童工的近亲属给予一次性赔偿。”

上述规定中的一次性赔偿，包括受到事故伤害的童工在治疗期间的费用和一次性赔偿金。受到事故伤害造成死亡的，单位应当按照上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍支付一次性赔偿金，并按照上一年度全国城镇居民人均可支配收入的10倍一次性支付丧葬补助等其他赔偿金。单位拒不支付一次性赔偿的，伤残职工或者死亡职工的近亲属、伤残童工或者死亡童工的近亲属可以向人力资源和社会保障行政部门举报。经查证属实的，人力资源和社会保障行政部门应当责令该单位限期改正。

本案中，张某虽是个体工商户，但其同样属于法律意义上的用人单位，自然难辞其咎，须依法承担相应的赔偿责任。

颜东岳 法官