

一年半内变换5家单位并状告其中4家

# 员工追索竞业补偿为何未获支持?

□本报记者 赵新政

从2017年10月到2019年4月,仅仅一年半内,迟烁(化名)连续变换过5家企业并为之因辞退、欠薪等发生争议。其中,有4家企业因竞业限制补偿金发放一事闹到法院。

在与A公司的争议中,迟烁诉称,他与A公司在劳动合同中约定了竞业限制。A公司违法将其辞退后,他仍恪守竞业限制约定,而A公司从未向他支付过竞业限制补偿费用。A公司辩称,双方从未签订完整、有效、可操作的竞业限制协议,亦未要求其履行竞业限制义务,无需支付竞业限制补偿金。相反,其行为属于利用自己丰富的法律知识对企业进行“碰瓷”。

法院认为,竞业限制的目的在于保护用人单位的商业秘密与知识产权,劳动者的生存权与就业权会因此受到影响。作为对价,用人单位应向劳动者给付经济补偿,否则劳动者有权解除该限制。本案中,迟烁在公司长期未支付经济补偿的情况下,通过调解的方式引起仲裁时效中断,之后再追求更高的经济补偿,该行为有违诚信原则不应得到支持。结合查明的事实,二审法院于8月5日终审判决驳回迟烁的全部诉讼请求。

## 员工诉称恪守约定 公司拒付经济补偿

2018年11月15日,迟烁进入A公司工作。A公司与他签订了自即日起至2021年11月30日的劳动合同。该合同第12条竞业禁止条款明确约定:“在本合同期内以及本合同终止或到期后,无论什么原因,雇员不得受雇于公司竞争对手,或从事钣金制造或其它相关行业,除非事先获得公司的书面同意;不得劝诱或促使公司目前或以前所雇佣的雇员或分包商终止合同或离开公司;竞业禁止义务在本合同到期或终止后两年内有效。”

迟烁提交的证据显示,2018年10月30日,A公司向他发出录用通知书。合同约定其工作岗位是销售经理,月基本工资1.5万元,另加奖金。2019年2月25日,公司以“不符合录用条件”为由将其解聘。

2019年4月,迟烁申请劳动争议仲裁,要求确认解除劳动关系违法,继续履行劳动合同,并要求给付离职前后的欠薪、奖金、报销款等13万元。审理中,双方达成协议,A公司向其一次性给付1.8万元,并制作了仲裁调解书。

2020年2月12日,迟烁就2019年2月26日至2020年2月25日期间竞业限制经济补偿8万元的事项向社保机构申请调解,但因公司拒绝调解未果。同年5月27日,A公司向迟烁发送手机短信声明:“公司未与你最终签署过有效的竞业限制协议,你无需履行竞业限制义务。”

2021年2月1日,迟烁再次申请劳动争议仲裁,要求A公司支付2019年2月26日至2021年2月24

日期间的竞业限制经济补偿14万元。其理由是,离职后他从未违反竞业限制的相关约定,并因此谢绝了竞争对手提供的工作机会,付出了巨大的机会成本,甚至长期难以找到合适的工作,基本生活都得不到保障,生活陷入困境,而公司至今分文未付。

## 公司否认竞业限制 指称员工恶意索赔

仲裁庭审理中,迟烁提交了他现任职的E企业网站简介,主张该E企业与A公司属不同行业,不存在竞争关系。经审理,仲裁机构裁决A公司向其支付2019年2月26日至2020年5月27日竞业限制经济补偿6万元。

迟烁、A公司均不服该裁决,先后向一审法院提起诉讼。

为证明自己的主张,迟烁提交参保缴费清单明细及委托代缴社会保险协议书,证明其2018年6月13日委托某企业、2019年4月由某公司、2019年8月至9月由某中介为他缴纳社会保险,称此系他从A公司离职后的所有社保信息。A公司指出其还在其他单位工作,迟烁表示不方便透露,同时担心公司到相关单位进行骚扰。

A公司辩称,其从未与迟烁签订过完整、有效、可操作的竞业限制协议,亦从未要求迟烁履行竞业限制义务,更无需支付竞业限制补偿金。即使法庭认定双方之间存在竞业限制义务的约定,迟烁也未合法有效地履行竞业限制义务,原因是他从公司离职后曾到一家与公司有业务交叉重合的企业工作。

A公司认为,迟烁系2018年获得法律职业资格证书的专专业人士,具备丰富法律知识的劳动

者,其离职后在公司长期未支付补偿金的情况下从未主张补偿金,而是在仲裁时效即将届满时申请劳动调解以达到仲裁时效中断的目的,在两年竞业限制期限届满时才申请劳动仲裁以获取补偿金。

此外,A公司提交证据证明,迟烁还与其他多家单位就违法解除劳动关系、竞业限制补偿给付等事项发生劳动争议并获取相应补偿。A公司认为,迟烁此举违背诚信原则,系利用用人单位制度管理或者法律上的漏洞、瑕疵获取额外利益。因其存在主观恶意,其索要的经济补偿金不应为法律支持或鼓励,故请求一审法院驳回其诉讼请求。

## 员工诉求缺乏诚信 法院判决予以驳回

一审法院认为,诚实信用原则是民事主体从事民事活动和进行民事诉讼的基本原则。若劳动者并非真诚地通过劳动依法获取相应报酬,而是意图利用用人单位制度管理或者法律上的漏洞、瑕疵获取额外利益,则有违诚信原则而不应受到法律保护。

本案中,迟烁以其遵守了与公司约定的竞业限制义务为由向A公司主张经济补偿,其作为当事人应对从A公司离职后的就业情况如实陈述,但其在仲裁阶段仅陈述在E企业就业的情况,未主动全面、如实告知其就业情况,该行为明显违背诉讼诚信原则。

经查,迟烁于2017年10月至2019年4月期间至少先后在5家用人单位工作。在2018年10月30日已取得A公司录用通知书的情况下,仍于同年11月6日至11月13日入职B企业。仅工作一周后,又于

同年11月15日入职A公司。在2019年4月申请仲裁要求恢复与A公司劳动关系的同时却又先后入职C企业、D企业。期间,迟烁在各家用人单位工作时间都非常短,短则数天,长仅数月,并与其中4家用人单位存在竞业限制纠纷。

一审法院认为,竞业限制制度系为保护用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项,因其会对劳动者的生存权与就业权造成影响,故由用人单位给予劳动者相应经济补偿作为对价,但若用人单位长期不支付经济补偿的,法律亦赋予劳动者解除竞业限制协议的权利。

本案中,迟烁已取得法律职业资格证书,同时具有丰富的仲裁、诉讼经验,却长期既未向包括A公司在内的多家用人单位催促支付经济补偿也不行使解除竞业限制协议的权利,而仅是在临界一年仲裁时效时才向网站申请调解以引起时效中断,在调解未果后也未再主张权利,而是在离职时间即将满两年时才申请仲裁要求公司支付24个月的经济补偿。可见,迟烁在与用人单位建立劳动关系时其目的并非是通过劳动获得报酬,而是意欲通过引发诉讼获取额外利益。

由于迟烁的行为违背诚信原则,不应为法律所支持与鼓励,所以,对于其要求A公司支付相应期间竞业限制经济补偿金的诉请,应当不予支持。对于A公司的诉请,依法予以支持。据此,一审法院判决A公司无需向迟烁支付2019年2月26日至2020年5月27日期间竞业限制经济补偿6万元,驳回迟烁的全部诉讼请求。

迟烁不服该判决提起上诉,二审法院审理后判决驳回上诉,维持原判。

## 申请仲裁时遗漏请求 能否直接予以增加?

编辑同志:

近日,我向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求责令公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。此后,劳动争议仲裁委员会向我送达了举证通知书,要求我10天内举证。时隔17天,我想起公司还应该向我支付加班工资,遂直接增加该诉求且要求合并仲裁,但被劳动争议仲裁委员会拒绝。

请问:我真的不能增加请求吗?

读者:王媛媛

王媛媛读者:

你的确不能增加请求并要求合并仲裁。

增加或者变更仲裁或诉讼请求的主要情形主要有四种:请求增加金额;请求变更事项,如将解除劳动合同经济补偿变更为违法解除劳动合同赔偿金;请求变更期间,如确认劳动关系存续时间段的变更;增加新的仲裁请求。

就此,法院或者仲裁机构的处理原则有二:一是在法律规定的举证期限届满前提出增加或者变更的,如果属于法院或者仲裁机构的管辖及受案范围,抑或该请求与争议的劳动争议具有不可分性,法院或仲裁机构应当受理并与审理或仲裁;二是在法律规定的举证期限届满后提出增加或者变更的,应当另行起诉或申请仲裁。

上述处理的法律依据是:一、《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)》第十四条规定:“人民法院受理劳动争议案件后,当事人增加诉讼请求的,如该诉讼请求与争议的劳动争议具有不可分性,应当合并审理;如属独立的劳动争议,应当告知当事人向劳动争议仲裁机构申请仲裁。”二、《劳动人事争议仲裁办案规则》第四十四条规定:“申请人在举证期限届满前可以提出增加或者变更仲裁请求;仲裁庭对申请人增加或者变更的仲裁请求审查后认为应当受理的,应当通知被申请人并予以答辩期,被申请人明确表示放弃答辩期的除外。申请人在举证期限届满后提出增加或者变更仲裁请求的,应当另行申请仲裁。”

本案中,劳动争议仲裁委员会给予你的举证期限为10天,而你是举证期限届满7天后才增加支付加班工资的请求,且违法解除劳动合同的赔偿金与加班工资相互独立。按照上述规定,你不能增加该请求并要求合并仲裁,只能另行申请。

廖春梅 法官

常律师:

您好!

我与公司连续签订过3份固定期限劳动合同。最后一份合同到期后,公司不想再与我续签劳动合同,但我不同意且想续签劳动合同。

请问:在这种情况下,公司可否终止劳动合同?若不可以,我能向公司索赔吗?

答:

用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同后,劳动者与用人单位再次订立固定期限劳动合同的,最后一次固定期限劳动合同到期时,用人单位是否可以根据《劳动合同法》第十四条规定,适用《劳动合同法》第十四条规定。在最后一次固定期限劳动合同到期时,应认定符合连续订立二次固定期限劳动合同的条件,排除法定情形外,劳动者提出或者同意续订、订立无固定期限劳动合同,用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

对于该问题,《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁

委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第35条规定:“在用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同后,劳动者与用人单位再次订立固定期限劳动合同的,适用《劳动合同法》第十四条规定。在最后一次固定期限劳动合同到期时,应认定符合连续订立二次固定期限劳动合同的条件,排除法定情形外,劳动者提出或者同意续订、订立无固定期限劳动合同,用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。”

根据该规定,排除法定情形外,若您提出或者同意续订无固定期限劳动合同,公司应当与您订立无固定期限劳动合同。

此外,《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第16条规定:“……用人单位在二次固定期限劳动合同到期后直接发出终止劳动合同(关系)通知,……应认定为违法终止劳动合同(关系)。劳动者主张用人单位支付违法终止劳动合同的赔偿金,

应予支持。”结合本案情形,您可以要求公司支付违法终止劳动合同赔偿金。

# 连续订立多份劳动合同,最后一份到期时单位能否单方终止?

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

**常律师信箱**

免费咨询热线: 13601074357

lawyerchang@188.com

