

劳动合同、内部制度、解聘协议竞业限制条款互相矛盾 员工是否履行竞业协议如何认定?

□本报记者 赵新政

一般情况下，只要用人单位与劳动者之间存在竞业限制约定，不论该约定采取什么样的形式，双方均应履行。然而，严开渲（化名）与其所在公司之间对于此事的约定不仅复杂而且相互矛盾，以致于双方对竞业限制协议是否履行产生了争议。

严开渲认为，劳动合同和解聘协议均约定其应当履行竞业协议，只有公司同意其不履行该协议才能不履行。他离职后，公司未对他作出任何表示，因此，他履行了竞业协议。公司认为，按照内部制度规定，若需要其履行竞业协议公司会书面通知，其没有收到该通知就是不需要履行，并由此认定其没有履行竞业协议。

法院认为，劳动合同约定未经公司书面告知无需履行竞业限制义务，严开渲需要在离职后一年内履行该义务。公司辩称依据内部规定，公司在严开渲离职时没有通知其启动竞业限制义务，其无需履行竞业限制义务，但公司提交的证据名实不符且严开渲不予认可，故应适用劳动合同对于此事的约定，应认定严开渲履行了相应义务。据此，法院于11月18日终审判决公司给付严开渲竞业限制补偿92400元。

是否履行竞业协议 合同约定意思明确

公司与严开渲先后签订2份劳动合同，第2份劳动合同期限为2019年12月31日至2022年12月30日。合同约定其工作岗位为销售运营顾问，主要负责金融信贷业务，离职前一年的月基本工资为15400元。

2021年2月22日，双方签订《劳动合同解除协议书》，该协议载明双方之间的劳动关系即日协商一致解除，公司向严开渲支付解除劳动关系经济补偿金等合计139004.26元。此外，协议第3条约定，严开渲同意不再就劳动报酬、经济补偿、在职期间享有的其他权利向公司提出任何要求。第5条约定，公司的规章制度及双方曾经签署过的协议中的全部或部分不因劳动关系的解除而失效，特别是《保密制度》和《保密协议》等。第6条约定，严开渲承诺在劳动关系解除后严格履行保密义务……

2022年1月，严开渲申请劳动争议仲裁，要求公司向其给付竞业限制补偿。

严开渲提交的劳动合同第35条、第38条显示，严开渲未经公司书面同意，其在职期间及离职后一年内不得从事与公司存在竞争业务的单位工作或与之合作，不得为其提供任何咨询服务或其他协助。合同第40条、第43条显示，竞业限制期限为劳动合同有效期内及劳动关系终止或解除后一年。如严开渲在竞业限制期限内到新单位任职，应当在任职之日起5个工作日内书面通知公司。

公司辩称，其与严开渲之间签订的劳动合同虽记载有竞业限制条款，但该约定是常规的条

款。根据公司规章制度，其公司在严开渲离职时没有通知其启动竞业限制义务，其无需履行竞业限制义务。因此，不同意其仲裁请求。

经审理，仲裁裁决公司向严开渲支付2021年2月23日至2022年2月22日期间竞业限制补偿金92400元。

公司否认竞业协议 不愿给付经济补偿

公司不服仲裁裁决，向一审法院诉称，仲裁裁决认定严开渲负有竞业限制义务、公司应向其支付竞业限制补偿金，属认定事实不清。

首先，根据严开渲签认的《竞业限制管理办法》第11条规定，在员工离职之前，公司会对是否启动对该员工的竞业限制进行评估，对于需要启动竞业限制义务的员，公司将与其签署《保密及竞业限制义务告知书》，未签署该告知书的，则无需履行竞业限制义务。

本案中，双方在劳动关系解除协议第3条约定“不再有任何未结清的劳动争议纠纷以及其他任何经济纠纷”，在第6条中约定严开渲在离职之后需遵守保密义务，但未约定其需履行竞业限制义务。对于公司不要求其履行竞业限制义务一事，严开渲自始至终明确知悉。

其次，劳动合同第43条明确约定，严开渲在竞业限制期限内到新单位任职，应当书面通知公司。如若其负有竞业限制义务，不加入竞争对手单位工作是其消极义务，向原单位主动报告其入职新单位的情况是积极义务，两者均为劳动者竞业限制义务的重要组成部分。但在长达一年的时

间内，严开渲先后入职两家用人单位，却从未告知公司其入职新单位的情况。由此可见，严开渲自己也认为其不负有竞业限制义务，因而才未按照劳动合同约定履行报告义务。

再者，在竞业限制期限内，严开渲从未主张过竞业限制补偿金。之所以如此，是因为其明知自己不负有竞业限制义务。若其提前主张权利，公司势必会重申其无需履行竞业限制义务，其就无法获得长达一年的竞业限制补偿金。由此亦可见，严开渲是利用程序规则为自己谋取最大的不正当利益。这种严重违背诚信原则的行为，不应得到法律支持。

此外，公司提交一份确认函。其中载明：本人确认，在入职时公司已经向我公示了员工手册及其他各项规章制度，包括但不限于《竞业限制制度》。公司主张该制度即为《竞业限制管理办法》。

严开渲答辩称，不同意公司的主张。双方签订解聘协议的时候签订过一个确认函，其中有一个保密协议。该协议约定其不论劳动合同是否解除都应当履行保密义务。离职后其无法有效的联系公司负责人，其现工作单位与公司的业务无关。

相关证据名实不符 法院否决公司主张

一审法院认为，双方对竞业限制义务启动方式有争议。公司提交的确认函并没有显示其向严开渲公示《竞业限制管理办法》，现严开渲亦不予认可，对该办法的真实性无法采纳。而劳动合同第38条约定严开渲未经公司书面同意，在其任职期间及离职后一

年内，不得在从事与公司及其关联公司竞争业务的任何竞争对手处任职。由此可知，公司需书面告知劳动者无需履行竞业限制义务，否则劳动者在离职后一年内需履行竞业限制义务，与严开渲的主张一致。公司主张其未通知严开渲启动竞业限制义务故无需履行该义务，但并未就其主张提交有效证据予以证明，且公司未就劳动合同第38条约定因何与其主张不一致作出合理解释，故对公司的主张不予采信，采信严开渲的主张，即其自公司离职后有一年的竞业限制期限。

再者，公司主张双方在劳动关系解除协议中约定双方不再有任何未结清的劳动争议纠纷及其他经济纠纷，但公司未在该协议中对竞业限制情况作出处理，且该协议约定公司的规章制度及双方曾经签署过的协议中的全部或部分不因劳动关系的解除而失效，该内容未明确指明具体协议，在公司未明确告知严开渲无需履行竞业限制的情况下，一审法院对公司所持双方再无纠纷的主张不予采信，严开渲据该条款认为其在离职后需继续履行竞业限制义务具有合理性。

另外，劳动合同约定竞业限制期限内入职新单位应当在5个工作日内书面通知公司，严开渲未向公司报告工作动向，其主张因离职后无法再用公司的内部联系软件，一审法院认为该解释具有一定的合理性，故采信严开渲的主张。

依据查明的事实，在严开渲不存在违反竞业限制协议的情况下，一审法院判决公司向严开渲支付竞业限制补偿金92400元。公司提起上诉后，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

妻子娘家陪送的嫁妆 离婚时丈夫无权分割

编辑同志：

我与丈夫是同学也是同事，但因感情破裂不得不离婚。在签订离婚协议时，丈夫认为我的动产嫁妆应作为夫妻共同财产分割，我认为嫁妆是我娘家婚前给我的，婚后也没有约定共有，仍属于我的个人财产，丈夫无权分割。

请问：我的观点对吗？

读者：肖淑娟

肖淑娟读者：

你的观点是正确的，即丈夫无权分割你的嫁妆。

根据嫁妆的形成时间，其是否属于夫妻共同财产也不尽相同：一方面，结婚前形成的嫁妆不属于夫妻共同财产。

《民法典》第1063条规定：“下列财产为夫妻一方的个人财产：（一）一方的婚前财产；（二）一方因受到人身损害获得的赔偿或者补偿；（三）遗嘱或者赠与合同中确定只归一方的财产；（四）一方专用的生活用品；（五）其他应当归一方的财产。”

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第31条规定：“《民法典》第1063条规定为夫妻一方的个人财产，不因婚姻关系的延续而转化为夫妻共同财产。但当事人另有约定的除外。”鉴于嫁妆一般为结婚以前娘家提供女方，故除婚后男女双方另有约定，一般属于女方个人财产，不会因为结婚而转化为夫妻共同财产。

另一方面，登记结婚后形成的嫁妆属于夫妻共同财产。《民法典》第1062条规定：“夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产，为夫妻的共同财产，归夫妻共同所有：（一）工资、奖金、劳务报酬；（二）生产、经营、投资的收益；（三）知识产权的收益；（四）继承或者受赠的财产，但是本法第1063条第3项规定的除外；（五）其他应当归共同所有的财产。”即对结婚以后的嫁妆，如果女方娘家未明确表示是对女方个人的赠与，则应认定为是对夫妻双方的共同赠与，当属夫妻共同财产。

值得注意的是，《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第29条规定：“当事人结婚前，父母为双方购置房屋出资的，该出资应当认定为对自己子女个人的赠与，但父母明确表示赠与双方的除外。当事人结婚后，父母为双方购置房屋出资的，依照约定处理；没有约定或者约定不明的，按照民法典第1062条第1款第4项规定的原则处理。”也就是说，如果女方娘家以房屋等不动产作为嫁妆，则不管形成于婚前还是婚后，都应当认定为女方个人财产。

此外，《民法典》第1065条规定：“男女双方可以约定婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产归各自所有、共同所有或者部分各自所有、部分共同所有。约定应当采用书面形式。没有约定或者约定不明确的，适用本法第1062、第1063条的规定。”即夫妻双方可以通过书面协议来改变嫁妆的属性。

本案中，你的嫁妆在你与丈夫结婚前已经实际存在，婚后又无转化为夫妻共同财产的约定，丈夫不能要求作为夫妻共同财产分割。 颜东岳 法官

劳动合同期满后继续工作但未续签，主张二倍工资差额怎样计算？

常律师：

您好！

今年7月31日，我的第一份固定期限劳动合同到期。该劳动合同期满后，我继续在本单位原岗位工作。但是，单位未与我续签书面劳动合同。

请问：这种情况下，我若主张二倍工资差额该如何计算？

答：

你可以按照相对应的月份的应得工资主张二倍工资差额。计算二倍工资的期限为劳动合同期满的次日至双方补签书面劳动合同的前一日，最长不超过十二个

月。

对此，《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27条规定：“劳动合同期满后未订立劳动合同，劳动者仍在原用人单位继续工作……。在此情况下，因为用人单位对原劳动合同期满和继续用工的法律后果均有预期，因此不需要再给予一个月的宽限期，原劳动合同期满次日，即是用人单位应当订立劳动合同之日和承担未订立劳动合同的法律后果之日。”

该会议纪要第28条第3款规

定：“如果劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未与劳动者订立书面劳动合同的，计算二倍工资的起算点为自劳动合同期满的次日，截止点为双方补订书面劳动合同的前一日，最长不超过十二个月。”

根据上述规定，您可以主张二倍工资差额的期间自劳动合同期满的次日至双方补订书面劳动合同的前一日，最长不超过十二个月。

此外，《北京市劳动和社会保障局北京市高级人民法院关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（2009年）》第28条

指出：“……双倍工资的计算基数应以相对应的月份的应得工资为准。”据此，您的二倍工资差额的计算标准为相对应的月份的应得工资。

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

