

协议约定竞业限制期限最长不超过12个月

# 公司要求剔除诉讼审理期限合法吗？

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第23条、第24条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定竞业限制条款，但竞业限制期限不得超过2年。据此，公司与苏妹（化名）签订的《不竞争协议》约定，其离职后12个月内不得从事与单位存在竞争关系的工作，该竞业限制期限系将仲裁和诉讼的审理期限扣除的期限。

苏妹离职后果然违反协议，公司在要求其双倍退还竞业限制补偿金的同时，要求她继续履行竞业限制义务。一审法院作出判决时，苏妹的离职时间刚满一年，因此，未支持公司提出的苏妹应继续履行竞业限制义务的请求。

公司提起上诉，二审法院审理认为，公司关于竞业限制期限应将仲裁和诉讼的审理期限扣除的主张，属于《劳动合同法》第26条第1款第2项规定的“用人单位免除其法定责任、排除劳动者权利”的情形，应属无效。依据双方协议约定，苏妹的竞业限制期限已经届满，故于近日判决其无需继续履行竞业限制义务，驳回公司上诉。

## 竞业协议虽有约定 确切内涵解读不同

苏妹与公司签订的最后一份劳动合同期限自2018年2月1日起至2021年2月28日止，其中约定其担任高级总监，月工资8万余元。合同到期后，双方劳动关系

终止。同日，双方签订《不竞争协议》。

上述协议第3款第1项约定，公司可以在双方劳动关系解除或终止之日或之前，作出要求苏妹承担竞业限制义务的选择，也可以做出放弃要求其承担竞业限制义务的选择。若其在离职之前或之后均没有收到公司是否要求其承担竞业限制义务的决定，其有义务主动向公司询问该决定。

第3款第3项约定，竞业限制期限从苏妹离职之日开始计算，最长不超过12个月。如因履行竞业协议发生争议而提起仲裁或诉讼时，竞业限制期限应将仲裁和诉讼的审理期限扣除。即苏妹应履行竞业限制义务的期限，在扣除仲裁和诉讼审理的期限后，不应短于12个月。

第4款约定，如公司按照协议约定向苏妹支付了竞业限制补偿费，而苏妹不履行竞业限制义务，则应双倍返还竞业限制补偿费、赔偿因其违约给公司造成的全部损失，并继续履行竞业限制义务。

然而，双方就协议第3款第1项存在不同理解。苏妹主张，根据该条款，公司应告知其是否需履行竞业限制义务，而公司未告知，其就无需履行该义务。况且，公司且在离职清单中记载不向其支付竞业限制补偿金。公司则主张，在为苏妹办理离职手续及2021年3月24日的通知中均要求苏妹履行竞业限制义务，可见公司已经作出了选择。

对于第3款第3项约定，苏妹主张协议约定竞业限制期限应当扣除仲裁及诉讼期间是无效的。因为，诉讼或仲裁的期间无法由双方进行评估和预知，更不能由双方约定。倘若公司为延长竞业限制期限故意提请仲裁或诉讼，势必会加重其义务而减轻公司责任，因此，该约定为无效条款。

公司在法院第一次庭审中认为，双方约定的竞业限制期限为一年，在第二次庭审时主张双方可自行约定竞业限制期限，最长不超过2年即可，因此，苏妹的竞业限制期限应当是不超过12个月，扣除诉讼和仲裁期间外，最终不超过2年。

## 多项证据还原事实 员工违反竞业义务

基于自己对《不竞争协议》的理解，苏妹离职不久即入职一

家与公司存在竞争的企业，公司随之申请劳动争议仲裁。经审理，仲裁裁决苏妹一次性双倍返还支付的两个月的竞业限制补偿金17万元，并继续履行竞业限制义务。苏妹不服，向一审法院提起诉讼。

经查，2021年3月9日，公司与苏妹办理离职手续清单，该清单人事手续一栏明：1.支付《竞业禁止协议》补偿金；否；2.支付其他款项；否。此外，清单备注内容显示：“本人确认如下内容：本表格所列内容和金额均准确无误；本人在工作期间薪资待遇已全部结清；3如本人收到公司发出的《竞业限制补偿金通知》，则严格履行竞业限制义务。否则，公司无需支付竞业限制补偿金，本人无需履行竞业限制义务。”清单下方本人确认签字处有“张某（代）”字样。同日，公司为苏妹开具离职证明，乙方签字处亦有“张某（代）”字样。

苏妹对上述证据真实性认可，但对证明目的不认可，称上述证据并非其本人亲自签署，其对此并不知情。公司提交其授权委托书一份，苏妹虽对此不持异议，但称其仅授权张某代为办理离职手续，并未授权其承认或放弃其本人应当享有的合法权利。况且，离职手续清单是劳动者办理工作交接的手续文件，不应附加放弃劳动者合法权利的格式条款，该清单中所列格式条款无效。

2021年3月24日，公司通过EMS快递向苏妹发出《要求履行竞业限制义务和领取竞业限制经济补偿费的告知函》。同年3月27日，公司又通过短信、微信等方式向苏妹发送该告知函，其均已收到且回复。

综上，一审法院认为，苏妹应当遵守竞业限制义务。其理由是协议第3款第1项虽约定公司可以作出要求苏妹承担或放弃竞业限制义务的选择，但该款同时约定如苏妹在离职前后未收到公司相关通知时应主动向公司询问该决定。因此，苏妹未收到该通知并不必然免除其竞业限制义务。

此外，苏妹委托张某签署的离职手续清单中载明，如收到公司发出的《竞业限制经济补偿金通知》，将严格履行竞业协议，否则无需履行。由此可见，彼时公司仍未免除苏妹的竞业限制义务。至于是否支付竞业禁止补偿，其中的“否”字样仅能表明

离职当时公司尚未支付竞业限制补偿金，不能认定为公司已经解除苏妹的竞业限制义务。

鉴于2021年3月24日公司已向苏妹发出要求履行竞业限制义务、领取竞业限制经济补偿费告知函，且于当日支付了当月竞业限制补偿金，事后3天又通过短信、微信方式进行确认，可以确认公司已经明确要求苏妹履行竞业限制义务，其亦应当履行这一义务。

## 公司改变竞业期限 侵害员工合法权益

对于苏妹的竞业限制期限究竟为多长时间，一审法院审理后认定，该期间应当为自苏妹离职之日起12个月。其理由是《不竞争协议》第3款第3项虽约定竞业限制期限应将仲裁和诉讼的审理期限扣除，但从立法目的出发，竞业限制制度的设置初衷不仅是要保护用人单位的商业秘密不受侵犯，亦要保护劳动者的择业自由权和生存权不被过度限制。因此，《劳动合同法》第24条所规定的竞业限制期限采取了强制性规范的方式，性质上属于效力性规范，以期将竞业限制期限规定在合理期限内。推及本案，公司不当将该期限设置为不确定的期间段。

再者，从司法实践角度出发，劳动争议案件由于其特殊性，有相当数量案件需要经过“一裁两审”的程序，如按照上述《不竞争协议》的约定，将仲裁与诉讼的审理期间剔除在竞业限制期限之外，则劳动者最终需要履行的竞业限制期限很有可能超过二年时间，与法律强制性规定相冲突，也可能导致用人单位为延长劳动者的竞业限制期限而滥用诉讼程序。

此外，从权利义务的平衡角度出发，用人单位作为格式条款的拟定一方，在缔约时天然比劳动者更具有优势，而上述《不竞争协议》关于竞业限制期限的约定内容势必给劳动者增加更多的义务，而在一定程度上减轻用人单位的责任，导致双方权利义务严重失衡。

综上，一审法院判决苏妹向公司双倍返还竞业限制补偿金17万元，因判决作出时苏妹已离职1年时间其无需继续履行竞业限制义务。公司不服该判决提起上诉，被二审驳回。

## 离职一周发现怀孕 解聘协议能否撤销？

编辑同志：

我向公司提出解除劳动合同后，双方经协商一致签订了解聘协议。随即，公司向发放了全部工资、补偿金并为我办理了离职手续。可是，时隔一周，我发现自己已经怀孕。

请问：我能否要求撤销解聘协议，重新回公司上班？

读者：胡莉莉

胡莉莉读者：

你不能要求撤销解聘协议，重新回公司上班。

《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（三）》第十条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”

与之对应，在你与公司经协商一致签订解聘协议，解聘协议内容并不违反法律、行政法规的强制性规定，不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形，你已经依约领取全部工资、补偿金并办理完毕离职手续的情况下，你能否要求撤销解聘协议，取决于你是否存在重大误解或者解聘协议显失公平。

而本案并不具备这种情形：一方面，重大误解是指行为人因对行为的性质、行为的内容、对方当事人等错误认识，使行为的后果与自己的意思相悖，并造成较大损失的行为。对主观动机、客观环境、自身状态等因素是否存在认识偏差，并不构成法律意义上重大误解。具体到劳动合同，行为的内容是指劳动者与用人单位之间订立协议的内容。虽然你当时不知晓自己怀孕，甚至如果知晓自己怀孕则可能不会签订解聘协议，但这只是你对自身状况存在认识偏差，对解聘合同本身并没有误解之处，更不用说重大误解。

另一方面，显失公平是指一方当事人利用优势或者利用对方没有经验，致使双方的权利义务明显违反公平、等价有偿原则实施的民事行为。而你与公司签订解聘协议，是基于你自己提出，且经双方协商一致，公司既没有利用自身优势也没有利用你在劳动关系上缺乏经验，甚至协议已明确补偿金等，即没有违反公平、等价有偿的原则。

廖春梅 法官

## 续订书面劳动合同，应当先由谁提出？

读者张丹丹近日向本报反映说，她与公司签订了3年期的劳动合同即将到期，但公司就是否续签一直没有表态。她想知道：如果双方决定续签劳动合同，应当由谁首先提出？如果公司提出，她不同意有什么后果？

### 法律分析

《劳动合同法》第四十六条第（五）项规定，如果用人单位提出的续订条件与原劳动合同条

件相同或提高，而劳动者拒绝续订的，用人单位可以不支付经济补偿金。这就意味着用人单位决定与劳动者续订劳动合同，并确定续订劳动合同的期限和条件后，应当先向劳动者征询是否同意续订的意见。

至于提出续签劳动合同的时间，按照《劳动合同法》第八十二条第一款规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同

的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”这就是说，如果用人单位决定与劳动者继续签订劳动合同，最好是在劳动合同到期前续签，最晚也要在劳动合同到期后的一个月之内。

针对用人单位提出的续签劳动合同要求，劳动者同意的，自然可以形成新的劳动合同；如果劳动者拒绝，用人单位虽然可以不予支付经济补偿金，但应当发送终止劳动合同通知书，并按照

法律的规定及时办理后续事宜，其中包括付清工资、出具终止劳动合同证明、办理档案和社会保险关系转移手续，对从事接触职业病危害作业的劳动者进行离岗前职业病健康检查。而劳动者应当配合用人单位办理工作交接，保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，履行竞业限制义务。根据上述规定，张丹丹可以根据自身情况与公司进行交涉。

颜东岳 法官