

# 对竞业限制协议有争议如何处理？

为保护商业秘密，企业很注重与员工签订竞业限制协议。但是，由于条款不齐备，内容不明确，或者在履行协议中存在一些错误认识或做法，所以，双方之间常常因此产生争议。对此，应该如何处理呢？以下案例分别对4种不同情形怎样处理及其法律依据进行了详细分析。

## 【案例1】

### 用人单位违法解雇，并不必然导致竞业限制协议失效

2020年1月，吴某入职某市农行担任信贷部经理，双方签订的竞业限制协议约定吴某离职后2年内不得入职省内其他商业银行，若违反约定支付违约金15万元。2022年10月，农行因违法辞退吴某，故向吴某支付了赔偿金，并在吴某离职后按月向其支付经济补偿4100元。

2023年3月，农行发现吴某已入职本市的建设银行，遂以吴某违反竞业限制义务为由，要求其支付违约金15万元，并立即从建行离职。吴某认为，农行违法解雇他的行为已导致双方的竞业限制协议失效，故无权主张违约金，更不得要求其从建行离职。

那么，吴某的理由能成立吗？

## 【说法】

一方面，违法解除劳动合同不影响竞业限制协议的有效性。《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）》（以下简称“《解释》”）第三十七条规定：“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，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。”这里的“解除劳动合同”显然包括合法解除和违法解除在内。

本案中，农行违法解雇吴某，已承担了支付赔偿金的法律后果，况且，农行还按月向吴某支付经济补偿，因此，吴某在被违法解雇后仍应遵守竞业限制协议。由于吴某违反了竞业限制义务，故应按农行的要求支付违约金。

另一方面，在支付违约金后并非就获得了“自由身”。《解释》第四十条规定：“劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。”据此，如果农行坚持要求吴某继续履行竞业限制义务，那么吴某就必须从建行离职。

## 【案例2】

### 虽未约定经济补偿，劳动者也非“免费”履约

陈某系某公司的项目部经理，月工资1.2万元。陈某当初入职时，公司与其签订了竞业限制协议，对竞业限制的地域、期限以及违约金作了约定，但对陈某离职后在竞业限制期限内的经济补偿未作约定。2022年12月31日，陈某从公司离职并进入与公司无竞争关系的单位工作。当陈某请求公司按月支付经济补偿时，公司竟然以双方并无此项约定为由而拒绝。

那么，陈某有权获得经济补偿吗？

## 【说法】

协议中未约定经济补偿的，也不意味着劳动者只能“免费”履约。事实上，劳动者只要履行竞业限制义务即有权受偿。

《解释》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，双方签订的竞业限制协议合法有效，陈某离职后履行了竞业限制义务，依照上述规

定，其有权要求公司按法定的最低标准（12个月平均工资的30%）按月支付经济补偿。

## 【案例3】

### 未领到经济补偿，劳动者应诉请解除竞业限制协议

孟某于2020年8月10日进入甲公司担任创意部主任，双方签订了竞业限制协议，对竞业限制的地域、期限、孟某离职后的每月经济补偿标准，以及若违反竞业限制义务应付的违约金数额等作了约定。2022年11月9日，孟某离职后选择到另一家公司做内勤，可甲公司拖延支付其经济补偿达数月。孟某认为甲公司违约在先，自己现在无需再遵守竞业限制协议，因此，打算进入与甲公司存在竞争关系的乙公司工作。

那么，孟某可以这样做吗？

## 【说法】

孟某的正确选择应该是请求解除该份竞业限制协议。

《解释》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。”本案中，孟某的情况符合上述规定，其对竞业限制协议享有解除权。孟某现在应申请劳动仲裁或者起诉，一并提出解除竞业限制协议和由甲公司支付所拖欠的经济补偿的诉求，由仲裁机构依法裁判。

需要提醒的是，如果孟某未行使解除权就直接入职乙公司，这存在一定的法律风险，即甲公司可能会以孟某违反竞业限制协议为由，诉请其承担违约责任。对此类案件，裁判机构存在两种不同的做法：一是以双方均违约为由，让其各自承担相应责任的同时判令竞业限制协议继续履行；二是以用人单位违约在先为

由，判令双方的竞业限制协议解除，劳动者不承担违约责任。

## 【案例4】

### 单位解除竞业限制协议，劳动者可诉请额外补偿

徐某入职某公司后，双方签订了一份竞业限制协议，其中，约定徐某离职后每月的经济补偿为每月4500元。2023年2月，徐某从该公司离职。徐某在离职后的第一个月期满时要求公司依约支付其经济补偿，公司则以双方已没必要再执行该份竞业限制协议为由拒绝支付，然后在第二天向徐某送达了解除竞业限制协议的书面通知。徐某认为，公司突然通知其无需遵守竞业约定，但其要谋取较好的职位需要一段时间，故坚持要求公司支付其重新入职前的经济补偿。

那么，法律会支持徐某的主张吗？

## 【说法】

公司应向徐某支付相应的经济补偿。

《解释》第三十九条规定：“在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议的，人民法院应予支持。在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者3个月的经济补偿的，人民法院应予支持。”据此，用人单位享有单方解除竞业限制协议的权利，这种权利既可以通过劳动仲裁机构或法院确认来行使，也可以书面通知的方式，告知劳动者解除竞业限制协议，该通知送达劳动者时即发生法律效力。但是，用人单位要承担额外的经济补偿责任。

本案中，徐某可以通过申请劳动仲裁或者起诉，要求公司依照竞业限制协议约定的标准支付给额外3个月的经济补偿。当然，竞业限制协议解除之前的经济补偿，公司也要如数支付。

潘家永 律师

## 产假期内主动上班能否索要加班工资？

编辑同志：

因孩子有婆婆照料，我自己又闲不下来，于是在产假期没有届满便主动提前15天到公司上班。事后，公司以并非其要求我上班为由拒绝向我支付15天的加班工资。

请问：在我提前上班不等于放弃产假权利且确已上班的情况下，公司的做法对吗？

读者：徐甜甜

徐甜甜读者：

公司的做法并无不当。一方面，公司接受产假期间的你上班并无不妥。虽然《女职工劳动保护特别规定》第七条规定：“女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。”即用人单位必须保证女工对应的产假期限，但这并不等于女工自己不可以放弃，也不等于用人单位不得安排主动放弃产假期的女工上班。也就是说，如非女工主动放弃或征得女工同意，用人单位不得单方剥夺女工的产假期，不得在产假期降低女职工的工资、辞退女职工、单方解除劳动合同（聘用）合同或者服务协议。

与之对应，在公司没有要求、你自己主动放弃部分产假期的情况下，不能反过来“怪罪”公司。

另一方面，公司有权拒付加班工资。

《劳动法》第四十一条、第四十四条分别规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间……”“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”即用人单位应当支付加班工资的前提是由于自身生产经营需要，在正常工作日延长工作时间或者双休日以及国家法定假期期间延长工作时间，而不包括未经用人单位安排、员工主动要求的情形。

本案中，正因为是你主动放弃部分产假期而非公司安排，不存在公司要求你加班这种情况，所以，你无权要求公司支付加班工资。

颜东岳 法官

# 单位违法解除劳动合同，诉讼期间的工资如何支付？

常律师：

您好！  
我于2022年9月经体检得知自己怀孕。如实告知用人单位后，单位与我解除劳动合同。随后，我申请劳动仲裁要求恢复劳动关系，经仲裁、一审、二审程序后法院判令恢复双方劳动关系。但是，从单位解除与我的劳动关系至二审法院判决作出期间我没有任何收入。

请问：我能否主张这期间的工资？

答：

《劳动合同法》第四十二条

规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的……”

《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》第24条规定：“用人单位作出的与劳动者解除劳动合同的处理决定，被劳动仲裁委或人民法院依法撤销后，如劳动者主张用人单位给付上述处理决定作出后至仲裁或诉讼期间的工资，应按以下原则把握：（1）用人单位

作出的处理决定仅因程序方面存在瑕疵而被依法撤销的，用人单位应按最低工资标准向劳动者支付上述期间的工资；（2）用人单位作出的处理决定因在实体方面存在问题而被依法撤销的，用人单位应按劳动者正常劳动时的工资标准向劳动者支付上述期间的工资。”

根据上述规定，在您处于孕期之时，用人单位不得按照《劳动合同法》第四十条或第四十一条与您解除劳动合同，否则解除劳动合同的处理决定在实体方面违反法律规定。若法院已经判令撤销辞退决定，恢复劳动

关系，则用人单位应按您正常劳动时的工资标准向您支付解除劳动合同决定作出后至诉讼期间的工资。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线：  
**13601074357**

lawyerchang@188.com

