

职工履行竞业限制约定享有哪些权利?

为保证自己的商业秘密等不被外泄或被他人利用,许多用人单位往往会要求职工在一定的期限内不能到与其具有竞争关系的新用人单位任职,或不得开展与其具有竞争关系的生产经营活动,即对职工实行竞业限制。其实,竞业限制是一把“双刃剑”,公司在要求职工承担义务的同时,职工也享有一定的特殊权利。对此,以下案例作出了法律分析。

【案例1】 没有约定经济补偿,公司也必须向职工支付

林女士与公司在劳动合同中约定了竞业限制,即林女士在解除或者终止劳动合同后,不得到与公司有着竞争关系的其他用人单位任职。自2023年12月31日离职以来,公司一直未向林女士支付经济补偿。近日,林女士要求公司向她支付两个月的竞业限制补偿费用,但公司以双方未在竞业限制协议中约定经济补偿为由予以拒绝。

【点评】

公司应当向林女士支付经济补偿。

用人单位为了保护自身商业秘密、商业利益对劳动者实行竞业限制,如果劳动者履行了竞业限制,无疑会损害其劳动自由权、生存权。为了平衡双方权益,《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。”即只要实行竞业限制就必须给予经济补偿,换句话说,也就是在当事人约定竞业限制条款的前提下,经济补偿金的给付具有强制性。

【案例2】 约定期限超过二年,职工可以说“不”

康女士与公司在劳动合同中约定,康女士在解除或者终止劳动合同后的3年内,不得在与公司有竞争关系的用人单位任职,也不得自己经营同类业务。康女士履行竞业限制协议二年后,有用人单位想聘用她从事原来的工作,可是,她还有所顾虑,担心违反与公司之前的约定。

【点评】

在履行竞业限制协议二年后,康女士可以单方解除与公司签订的竞业限制协议。

《劳动合同法》第二十四条规定:“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人

员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后,前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位,或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限,不得超过二年。”其中的“不得超过二年”是效力性强制规定,目的在于保护劳动者最基本的择业权、就业权和生存权不受过长的竞业限制期限的影响,不仅用人单位和劳动者不得通过约定予以排除,即使已经约定也对劳动者没有法律约束力。

【案例3】 公司没有支付经济补偿,职工可以解约

虽然宁女士与公司的劳动合同中约定,公司对实行竞业限制的宁女士应当给予经济补偿,但公司实际上并未支付该经济补偿,甚至在宁女士的多次要求下,公司仍在4个月的时间里一拖再拖。在这种情况下,宁女士

想单方解除竞业限制,但不知道法律是如何规定的。

【点评】

结合本案情况,按照法律规定,宁女士有权解除与公司之间约定的竞业限制协议。

《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(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三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。”即其明确赋予劳动者相应的解除权。同时,该解释第三十七条还规定:“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。”也就是说,即使宁女士单方解除竞业限制,公司也必须支付已履行时间内的经济补偿。

颜梅生 法官

公司被吊销营业执照 劳动关系还存在吗?

编辑同志:

我是某公司的财务人员,1个月前,公司因从事非法经营活动被市场监督管理局吊销了营业执照,可公司并没有立即注销,我仍然在原岗位从事同样的工作。期间,我从四楼到三楼向领导汇报财务清理情况,在下楼梯时滑倒摔伤。公司以其被吊销营业执照后与我的劳动关系随之灭失为由拒绝赔偿。

请问:公司的理由成立吗?

读者:徐东模

徐东模读者:

公司的理由不能成立。一方面,你与该公司的劳动关系并未消灭。

虽然《劳动合同法》第四十四条第五项规定,用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的,劳动合同终止。但是,《民法典》第七十二条第三款规定:“清算结束并完成法人注销登记时,法人终止;依法不需要办理法人登记的,清算结束时,法人终止。”就是说,用人单位在被吊销营业执照后仍有一个待清算的过程,其法人资格并非立即终止或消灭。由于用人单位在清算期间仍可以自己名义或清算组名义从事清算范围内的活动,因此,被吊销营业执照后并不意味着与全体劳动者的劳动合同或劳动关系一律立即终止。本案中,该公司被吊销营业执照后至其清算程序结束被注销前,并没有履行与你终止劳动合同的相关手续,你继续在原岗位工作,自然不能认为彼此的劳动关系已自行终止。

另一方面,该公司和其出资人应当承担工伤责任。你可以先向人社局申请工伤认定。在获得工伤认定后,如果该公司为你购买了工伤保险,由工伤保险基金和该公司按《工伤保险条例》的规定,分别向你支付工伤保险待遇。如果公司没有为你购买工伤保险,则由公司自行承担工伤责任,即按照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准,向你支付工伤待遇。

需注意的是,根据《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(一)》第二十九条“劳动者与未办理营业执照、营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的,应当将用人单位或者其出资人列为当事人”之规定,你在申请劳动仲裁或者起诉时,应当将该公司和其出资人一并列为当事人,以保障自己能够切实获得赔偿。也就是说,如果该公司无力赔偿,则由其出资人负责赔偿。

潘家永 律师

当爱已成往事,彩礼何去何从?

彩礼主要指婚约关系中的男方以结婚为目的,依据习俗向女方给付的钱物。一般情况下,在谈婚论嫁时男方往往会赠送女方彩礼,它意味着双方婚约或婚姻关系的建立。然而,当感情走到尽头时,双方又常常因彩礼是否退还以及退还多少而发生纠纷。

【案例1】 为增进感情赠送财物价值不大,分手时女方可以不退还

小陈为表达爱意,经常给恋人晓薇送小礼物,两人外出就餐时也都由小陈买单。在节日、晓薇生日等特殊日子里,小陈会通过微信向晓薇发520元的红包,两年时间累计发送金额达8000元。然而,两个年轻人因各种问题最终未能缔结姻缘。小陈认为他在晓薇身上的花费属于彩礼性质,晓薇应当退还所收的款项并分担一半就餐费。那么,小陈的要求合法吗?

【点评】

赠与分为两种,即一般赠与和附条件赠与。因一般赠与通常为无偿赠与,所以,对于一般赠与,赠与人原则上不能反悔。而对于附条件赠与,在条件未成就时,赠与人有权要求受赠人返还赠与物。

对此,《最高人民法院关于审理涉彩礼纠纷案件适用法律若干问题的解释》(以下简称《彩礼规定》)第三条规定:“人民法院在审理涉彩礼纠纷案件中,可以根据一方给付财物的目的,综合考虑双方当地习俗、给付的时间和方式、财物价值、给付人及接收人等事实,认定彩礼范围。下列情形给付的财物,不属于彩礼:(一)一方在节日、生日等有特殊纪念意义时点给付

的价值不大的礼物、礼金;(二)一方为表达或者增进感情的日常消费性支出;(三)其他价值不大的财物。”该规定明确了彩礼与恋爱期间一般赠与的区别。彩礼是基于当地习俗给付的,一般数额较大,直接目的是为了缔结婚姻关系,故属于附条件赠与。而恋爱期间赠送礼物或消费性支出,主要是基于增进感情、维系恋爱关系的需要,往往涉及金额有限,故属于一般赠与,在婚约解除或离婚时,女方可不退还。

本案中,晓薇对小陈提出退还钱款和分担就餐费的要求,完全可以拒绝。

【案例2】 同居一段时间后分手,彩礼是否退还应综合考量

汪先生和晓彤订婚时,按照当地习俗给了晓彤家彩礼12万元。此后不久,两人在未办理结婚登记也未举办婚礼的情况下开始同居。在共同生活的1年里,双方因性格差异以及一些琐事屡屡发生矛盾,导致关系恶化,晓彤提出分手。汪先生认为,双方尚未登记结婚,晓彤家应退还礼金。那么,晓彤可以拒绝退还吗?

【点评】

根据《最高人民法院关于审理适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》(以下简称《解释一》)第五条的规定,双方未办理结婚

登记手续,原则上彩礼应当予以退还,但亦不应忽略共同生活的“夫妻之实”,要考虑到共同生活对女性身心健康产生的影响,尤其是曾经有过妊娠经历或生育子女等情况。

因此,《彩礼规定》第六条规定:“双方未办理结婚登记但已共同生活,一方请求返还按照习俗给付的彩礼的,人民法院应当根据彩礼实际使用及嫁妆情况,综合考虑共同生活及孕育情况、双方过错等事实,结合当地习俗,确定是否退还以及退还的具体比例。”据此,在男方要求返还彩礼时,女方可以根据相关情况,包括订婚时的花销,为准备结婚付出的精力、财物,是否办过婚礼、同居生活时间长短、是否怀孕过、男方有无过错等方面提出抗辩,主张彩礼不予退还或部分退还。对于举行过婚礼、以夫妻名义共同生活时间较长、生育过子女的,男方在终止同居关系后要求返还彩礼的,法院一般不予支持。

本案中,如果解除婚约并非由汪先生的明显过错所致,那么,汪先生有权要求返还彩礼。但是,晓彤可以从自己为准备缔结婚姻亦有相应的付出方面进行辩解,主张只退还部分彩礼。

【案例3】 已领证且共同生活时间较长,彩礼一般不退还

黄先生与晓敏于2017年3月登记结婚时,按晓敏家要求赠送

彩礼128000元。婚后,双方育有一儿一女。2023年12月,因夫妻感情破裂,晓敏起诉离婚并获得法院支持。离婚后,黄先生以给付彩礼金额较大导致其生活困难为由,起诉晓敏要求退还彩礼6万元,但法院未予支持。

【点评】

根据《解释一》的规定,男女离婚后,彩礼给付人以婚前给付导致其生活困难为由,请求返还彩礼的,法院应予支持。但是,2024年2月1日生效的《彩礼规定》第五条规定:“双方已办理结婚登记且共同生活,离婚时一方请求返还按照习俗给付的彩礼的,人民法院一般不予支持。但是,如果共同生活时间较短且彩礼数额过高的,人民法院可以根据彩礼实际使用及嫁妆情况,综合考虑彩礼数额、共同生活及孕育情况、双方过错等事实,结合当地习俗,确定是否退还以及退还的具体比例。”由此可见,婚后共同生活时间长短,是确定彩礼是否退还以及退还比例的重要考量因素。共同生活时间较长且彩礼数额适当的,原则上不予退还;共同生活时间较短且彩礼数额过高的,原则上酌情、酌定退还。

本案中,黄先生与晓敏的婚姻关系存续近7年时间,还有两个孩子,且黄先生给付的彩礼数额也并非特别巨大,因此,法院判决驳回黄先生的诉请并无不当。

潘家永 律师