

职工因协商调岗无果选择离职

公司能以职工违反竞业协议拒付补偿吗?

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第46条规定,用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同,应当向劳动者支付经济补偿。该规定并未为离职经济补偿金的支付附设其他条件。杨婉羽(化名)与公司因协商调整工作岗位无果离职后,公司要求她必须履行竞业限制义务,否则,不予支付离职经济补偿。

杨婉羽认为,离职经济补偿对她的离职行为即解除劳动关系给付的经济补偿,与她是否履行竞业限制协议无关。公司的要求属故意混淆离职经济补偿与竞业限制补偿的区别,意在规避自身应当担负的法定义务。

法院认为,在劳动关系已经解除的情况下,经济补偿金的给付即具有必要性和确定性。本案中,公司在约定的经济补偿金的支付时间到来之时,杨婉羽是否能够完全履行竞业限制义务尚存在不确定性,因此,公司的主张缺乏逻辑。3月15日,二审法院判决支持杨婉羽的请求。

岗位调整协商无果 职工离职追讨补偿

杨婉羽于2016年8月13日入职公司,担任招商部经理职务。双方签订的第二份劳动合同期限为2020年1月1日至2022年12月31日,其月工资标准为21000元。

2020年9月6日,公司与杨婉羽签订《竞业限制协议》约定,其应承担竞业限制义务,期限为双方劳动关系存续期间及双方解除或终止劳动关系后12个月。

2022年9月17日,双方因工作岗位调整不能达成一致,

遂协商解除劳动合同并签订《解除劳动合同协议书》,其中载明:……2.在杨婉羽履行本协议各项义务的基础上,公司同意2022年10月31日前一次性给付经济补偿金70500元。……4.杨婉羽确认双方不存在任何劳动争议,不会以任何理由向公司提出索赔或其他要求,不提起劳动仲裁、诉讼事项。5.妥善办理工作交接、离职手续,移送并归还办公用品、各类资料、财务借款等。解除日即2022年9月17日后,杨婉羽同意继续履行双方已签订的《竞业限制协议》。

2023年7月30日,公司申请劳动争议仲裁,请求裁决杨婉羽支付公司违反竞业限制违约金56万元、返还公司竞业限制补偿金。经审理,仲裁裁决杨婉羽支付公司违反竞业限制违约金28万元,驳回公司的其他申请请求。杨婉羽不服该裁决,已诉至法院另案处理,该案尚在审理中。

2023年9月13日,杨婉羽申请劳动争议仲裁,要求公司向其支付解除劳动合同经济补偿金70500元。仲裁裁决支持杨婉羽的请求,公司不服诉至一审法院。

公司提供格式条款 应当承担不利后果

庭审中,公司提交视频光盘证明杨婉羽于2022年10月24日到竞争企业工作,违反解除劳动合同协议及竞业限制。杨婉羽认可视频的真实性,但称不能证明系违反竞业限制行为,且竞业限制的违反与本案无关联性。

关于离职过程,公司主张杨婉羽不适合管理岗,协商将其调整至专业岗,协商过程中其提出离职,要求支付经济补偿金。对于公司提交的微信聊天记录,杨婉羽称相关内容不能与其陈述一一对应,主张其因与总监发生争吵,总监找其谈话予以劝退,其提出按法律规定补偿7个月工资,最终协商给3个月工资。

结合双方提交的证据及陈述,一审法院认为,劳动关系的解除系因公司与杨婉羽协商调岗,杨婉羽未同意后,双方协商一致解除劳动合同。《解除劳动合同协议书》系双方真实意思表示,不违反法律、行政法规的强制性规定,故该协议合法有效,双方均应当按照约定履行相关义

务。

《解除劳动合同协议书》约定公司于2022年10月31日前支付经济补偿金的条件是杨婉羽履行该协议各项义务。这里的“义务”主要是本协议第5条约定,即妥善办理工作交接、离职手续,移送并归还办公用品、各类资料、财务借款等。解除日后,杨婉羽同意继续履行《竞业限制协议》。

根据双方签订的《竞业限制协议》,竞业限制期为劳动关系存续期间及解除劳动关系后12个月,结合《解除劳动合同协议书》第2条约定的经济补偿金支付时间可知,经济补偿金的支付时间在先,且远早于竞业限制期的终止日。也就是说,若以竞业限制义务的履行作为经济补偿金的支付条件,则该条件并非明确稳定、合理有效。

综合《竞业限制协议》《解除劳动合同协议书》约定的履行期限、劳动关系解除的起因系公司为杨婉羽调岗未果、离职后违反竞业限制行为本身的性质及《解除劳动合同协议书》所使用的词句等因素,一审法院认为,《解除劳动合同协议书》中约定的“义务”并非竞业限制义务,而是杨婉羽同意继续接受《竞业限制协议》的约束。而另案中,公司已就杨婉羽违反《竞业限制协议》要求其赔偿损失,基于同一行为,作为提供《解除劳动合同协议书》格式条款的一方,公司亦要求不予支付杨婉羽解除劳动合同经济补偿金的诉讼请求,于法无据。

据此,一审法院判决公司支付杨婉羽解除劳动合同经济补偿金70500元,驳回公司的诉讼请求。

应否给付经济补偿 不能捆绑竞业协议

公司上诉称,其与杨婉羽经协商一致签订《解除劳动合同协议书》合法有效。该协议第2条明确约定了支付补偿金的条件,包括杨婉羽应当履行竞业限制义务,而杨婉羽在竞业限制期限内违反《解除劳动合同协议书》约定入职竞争单位。在杨婉羽未履行协议约定的相关义务前提下,公司无需支付经济补偿金。而一审法院以公司作为提供格式合同的一方,判令公司支付经济补偿

金于法无据。

杨婉羽辩称,她与公司经协商解除劳动合同,公司应当依据《劳动合同法》第46条第2项规定向她支付经济补偿,而公司在《解除劳动合同协议书》中设置条款排除其依法享有经济补偿的权利,不公平。

二审法院认为,本案争议焦点系杨婉羽履行竞业限制义务是否系公司向杨婉羽支付解除劳动关系经济补偿金的前提条件。

其一,《解除劳动合同协议书》系双方当事人就解除劳动关系事宜达成的一致意见,其目的和结果是解除双方之间的劳动关系;况且,解除劳动关系经济补偿金具有补偿性和救济性特征,在案涉劳动关系已解除且《解除劳动合同协议书》的目的已经达成的情况下,经济补偿金的给付具有必要性和确定性。

其二,根据双方《解除劳动合同协议书》约定,双方劳动关系于2022年9月17日解除且公司于2022年10月31日之前向杨婉羽支付经济补偿金,该支付时间节点系经双方协商一致,明确而具体,并不能就此成为约束解除劳动关系之目的以外其他事项的时间标准。

其三,《解除劳动合同协议书》第5条明确约定,解除日后杨婉羽同意继续履行竞业限制义务,而有关竞业限制期终止日的约定晚于经济补偿金的支付时间。即在经济补偿金的支付时间到来之时,杨婉羽是否能够完全履行保密义务及竞业限制义务尚存在不确定性。故公司主张以杨婉羽履行竞业限制义务制约经济补偿金的支付,缺乏逻辑。

其四,从《解除劳动合同协议书》的订立目的来看,该协议第2条约定的支付经济补偿金的前提应理解为,杨婉羽应履行“办理工作交接、离职手续,移送并归还办公用品、各类材料、财务借款等”为达成双方解除劳动关系以及支付经济补偿金之目的的义务。

综上,本案的审理不以杨婉羽是否违反竞业限制义务的相关认定为前提,公司以杨婉羽违反竞业限制义务为由上诉主张不予支付解除劳动关系经济补偿金,依据不足。鉴于一审判决认定事实清楚,适用法律正确,二审法院终审判决驳回公司上诉,维持原判。

老伴要我上交养老金 这种要求是否合法?

编辑同志:

我今年65岁,每月领取的养老金有7000多元。我老家在农村并有两个弟妹,由于他们的家境都不好,我就经常用养老金接济一下他们,每年给每人接济的金额累计约1.2万元。没想到,老伴对此意见很大,并定下所谓的“家规”:我每月的养老金只能留下800元零花钱,余下的全部交给她管理。

请问:老伴的这种要求合法吗?

读者:李俊福

李俊福读者:

《民法典》第一千零六十二条第一款规定:“夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产,为夫妻共同财产,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,但是本法第一千零六十三条第三项规定的除外;(五)其他应当归共同所有的财产。”

至于哪些属于其他应当归夫妻共同所有的财产,根据《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》第二十五条的规定,包括下列财产:(一)一方以个人财产投资取得的收益;(二)男女双方实际取得或者应当取得的住房补贴、住房公积金;(三)男女双方实际取得或者应当取得的基本养老金、破产安置补偿费。很显然,你每月领取的养老金是你和老伴两人的共同财产。

《民法典》第一千零六十二条第二款规定:“夫妻对共同所有的财产,有平等的处理权。”对该规定应当理解为:第一,夫妻共同财产的性质是共同共有,而不是按份共有,夫妻对全部共同财产,应当不分份额地享有平等的占有、使用、收益和处分的权利,不能根据夫妻双方经济收入的多少来确定其享有共同财产所有权的多少;第二,夫妻之间互有日常家事代理权,即夫或妻因家庭日常生活需要而使用、处理夫妻共同财产时,任何一方均有权作出决定,而不必征得对方的同意。第三,夫或妻一方非因家庭日常生活需要而对夫妻共同财产作重要的处理决定,夫妻之间应平等协商,取得一致意见。未经对方同意,任何一方不得擅自处分。

本案中,你属于夫妻共同财产的养老金接济你老家的弟妹,这并非属于家庭或夫妻日常生活需要,你是无权自行决定的,而应当征得老伴的同意。为防止你继续用夫妻共同财产来接济弟妹,你老伴要求你交出大部分养老金由她来管理,此种要求并不违法。

潘家永 律师

颜东岳 法官

法院撤销解聘决定,职工与公司的权利义务自动恢复

读者赖娟娟近日向本报反映说,因女儿突发高烧,她没顾上请假即将其送往医院医治。而公司以她迟到两小时、严重违反企业规章制度为由,决定解除与她的劳动合同。她无奈提起诉讼后,法院判决撤销了公司的解聘行为。

她想知道:在这种情况下,她与公司事关劳动合同的权利义务能自行恢复吗?

法律分析

赖娟娟与公司事关劳动合同

的权利义务应当自行恢复。

《劳动合同法》第39条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(1)在试用期间被证明不符合录用条件的;(2)严重违反用人单位的规章制度的;(3)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(4)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(5)因本法第26条第1款第1项规定的情形

致使劳动合同无效的;(6)被依法追究刑事责任的。”

《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53条也规定:“用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理,或者因其他原因解除劳动合同确有错误的,人民法院可以依法判决予以撤销。对于追索劳动报酬、养老金、医疗费以及工伤保险待遇、经济补偿金、培训费及其他相关费用等案件,给付数额不当的,人民法院可以予以变更。”