

# 因违约已经支付竞业限制违约金 劳动者还能拒绝履行竞业限制义务吗?

## 基本案情

2021年1月,顾先生入职A市农业银行,担任该农行下属支行的个人金融业务部经理职务。在顾先生入职当天,农业银行就与他签订了一份《保密及竞业限制协议》。该协议约定:顾先生离职后2年内不得到省内商业银行和有竞争关系的其他金融机构工作,农业银行按照其离职前月工资的35%按月支付竞业限制补偿金。顾先生若违反竞业限制义务,须向农业银行支付违约金10万元。

2023年2月,顾先生申请辞职获农业银行批准。2023年6月,顾先生入职本省的B市工商银行。对此,农业银行并不知情,依然按照约定每月向顾先生支付竞业限制补偿金。直到2023年11月,农业银行才发现顾先生违反竞业限制约定,遂申请劳动争议仲裁,请求裁决顾先生向其支付违约金10万元、继续履行竞业限制协议,并立即从B市工商银行离职。

在仲裁庭庭审中,顾先生提出

两项辩解理由:一是他在该农业银行任职期间,所从事的业务并不涉及商业秘密,且现入职的工商银行与原农业银行也不在同一地方,协议中约定的竞业限制区域过大,因此,双方所签订的《保密及竞业限制协议》无效;二是即使该《保密及竞业限制协议》有效,其仅应承担支付违约金的责任。在支付违约金后,其竞业限制义务即告解除,农业银行无权要求他从B市工商银行离职。

经审理,劳动争议仲裁机构认为,顾先生的上述辩解不能成立,遂裁决支持了农业银行的全部请求。

## 法律分析

劳动争议仲裁机构的裁决是有法律根据的。

一方面,劳动者不履行竞业限制义务的,应当依照约定承担违约责任。

对此,《劳动合同法》第二十三条规定:“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权

相关的保密事项。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。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”该法第二十四条规定:“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。”“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2年。”

本案中,个人金融业务部为农业银行的主营业务部门之一,顾先生担任该部门负责人职务,直接涉及该银行的商业秘密和业务关系,顾先生无疑属于负有保密义务的人员,因此双方签订的《保密及竞业限制协议》合法有效。顾先生虽然进入不在一个地区的银行工作,但仍属于协议约

定的省内范围,因此,关于竞业限制区域的约定有效。顾先生在竞业限制期限内不履行竞业限制义务,理应承担支付违约金的责任。

另一方面,劳动者在支付违约金后并不意味着竞业限制义务自动解除。

《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。”由此可见,支付违约金可以与继续履行竞业限制义务并存,劳动者不能以违约金的支付作为继续履行的替代,从而主张免除继续履行的责任。否则,就有违《劳动合同法》设置竞业限制保护用人单位商业秘密的初衷。

本案中,由于农业银行诉请顾先生继续履行竞业限制义务,因此,顾先生应当从B市工商银行离职,直至2年的竞业限制期限届满。

潘家永 律师

## 公司缩工时降工资 职工离职能否索要补偿?

编辑同志:

我与公司在劳动合同中约定,每天工作10小时,月工资7500元。因有关部门发现公司违反工作时间规定,遂责令公司限期整改。于是,公司将我的工作时间调整为每天工作7个半小时。相应地,我的月工资收入也按比例进行了下调。现在,我因工资低从公司自动离职。

请问:在这种情况下,我能否要求公司支付经济补偿金?

读者:于婷婷

于婷婷读者:

你不能向公司索要经济补偿金。

《劳动合同法》第三十八条规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。”该法第四十六条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的……”

与之对应,你能否获得经济补偿取决于是否具有《劳动合同法》第三十八条规定的情形。很明显,本案并不存在该规定第(三)(四)(五)(六)项及强迫、强令劳动者劳动的情形。那么,本案是否与第(一)(二)项吻合呢?回答也是否定的。

因为,虽然劳动者劳动时间长,工资收入相应比较高,但就劳动时间而言,《劳动法》第三十六条明确规定:“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。”鉴于公司原来的做法违反这一法律规定的工作时间,所以在有关部门要求整改的基础上公司予以纠正,并将你每天工作修改为7个半小时,这样做不仅是对劳动保护条件的改善,也不是“未及时足额支付劳动报酬”。由此来看,你的收入虽然因劳动时间缩短而降低,但不属于《劳动合同法》第三十八条规定的劳动者可以解除劳动合同的情形,当然也不能适用该法第四十六条规定由公司向你支付离职经济补偿金。

廖春梅 法官

## 拒付抚养费,别轻易拿这些理由说事

为了促使未成年子女健康成长,相关法律法规已经对如何支付抚养费作出明确而具体的规定。可是,现实中仍有一些离异夫妻为此产生争议。譬如,我因对方过错导致离婚,为什么还让我承担抚养费?双方离婚时已约定抚养费数额,事后怎么能说变就变?如此等等。以下案例分别对这些问题进行了详细的法理剖析。

### 案例1

对方有过错,凭啥让我承担抚养费?

韩女士与赵先生婚后育有一子。然而,由于双方婚前缺乏了解,婚后经常为琐事争吵,男方甚至会对韩女士拳脚相加。2024年3月,双方最终决定离婚,但在抚养儿子一事上存在争议。赵先生表示,他虽愿意抚养儿子,但要求韩女士每月承担抚养费1500元。

对此,韩女士满腹委屈。她认为这段婚姻已经让她伤透了心,而且离婚的责任均在男方,为什么离婚后还要她负担儿子的抚养费?

### 评析

韩女士对于自己是否应当承担抚养费的认知是错误的。

《民法典》第1084条第2款规定:“离婚后,父母对于子女仍有抚养、教育、保护的义务。”这就是说,抚养未成年子女是父母双方的法定义务。在司法实践中,只有在两种情况下,父母一方可以不支付未成年子女的抚养费。第一种是客观上无力支付,如因身体残疾、无劳动能力、监狱服刑等原因,确实没有能力抚养孩子。第二种是根据最高人民法院《关于适用中华人民共和国民法典婚姻家庭编的解释(一)》第52条的规定,经协议抚养方同意不需对方支付的。但是,直接抚养方的抚养能

力明显不能保障子女所需费用,影响子女健康成长的,人民法院不予支持。本案中,韩女士不属于这两种情形,当然应当承担抚养费支付义务。

### 案例2

经协商确定的抚养费,岂能说变就变?

2016年底,秦某与妻子房某离婚时商定:女儿甜甜跟随母亲生活,父亲每月负担抚养费1000元。近年来,随着女儿生活、学习费用的增加,母女俩的生活越来越困难。窘迫之下,房某多次找到秦某要求增加抚养费,秦某均以双方此前早有约定为由予以拒绝。无奈,房某以女儿的名义诉至法院,要求秦某每月给付抚养费1500元。经审理,法院于近日判决支持了原告的诉讼请求。

### 评析

抚养费是不是确定后就不能改变呢?回答是否定的。

《民法典》第1085条规定:“离婚后,子女由一方直接抚养的,另一方应当负担部分或者全部抚养费……前款规定的协议或者判决,不妨碍子女在必要时向父母任何一方提出超过协议或者判决原定数额的合理要求。”最高人民法院《关于适用中华人民共和国民法典婚姻家庭编的解释(一)》第49条规定:“抚养费的数额,可以根据子女的实际需要、父母双方的负担能力和当地的实际生活水平确定。有固定收入的,抚养费一般可以按其月总收入的百分之二十至三十的比例给付。负担两个以上子女抚养费的,比例可以适当提高,但一般不得超过月总收入的百分之五十。无固定收入的,抚养费的数额可以根据当年总收入或者同行业平均收入,参照上述比例确定。有特殊情况的,可以适当提高或者降低上述比例。”由此可

见,秦某以其与房某离婚时对抚养费数额已有约定为由,拒绝增加抚养费数额是缺乏法律依据的,其应当根据女儿甜甜的生活、学习成长等需要履行支付抚养费的义务。

### 案例3

除了抚养费,子女其他支出与我有关吗?

林某与妻子刘某离婚时,6岁的女儿莹莹随母亲生活,林某每月负担抚养费800元。2022年6月,莹莹患急性肾炎住院治疗一个多月,医保报销后的自担医疗费3万余元。刘某要求与林某分担女儿的医疗费时,林某以刘某“已经组建新家庭,这些费用属于‘额外’”为由予以拒绝。为此,刘某起诉到法院,请求判令林某承担孩子的一半医疗费。经审理,法院判决支持了刘某的诉讼请求。

### 评析

未成年子女的成长是一个漫长的过程,这期间随着物价上涨以及可能出现的重大疾病等情况,孩子所需要的抚养费金额也会发生显著变化。为此,最高人民法院《关于适用中华人民共和国民法典婚姻家庭编的解释(一)》第58条规定:“具有下列情形之一,子女要求有负担能力的父或者母增加抚养费的,人民法院应予支持:(一)原定抚养费数额不足以维持当地实际生活水平;(二)因子女患病、上学,实际需要已超过原定数额;(三)有其他正当理由应当增加。”本案中,林某的女儿莹莹因病发生了大额医疗费用,法院判决其承担其中的一半是恰当的。

### 案例4

前妻擅改孩子姓名,我为何不能拒付抚养费?

2023年12月,贾先生与曹女

士经法院调解协议离婚。双方约定,儿子随母亲生活,生父每半月探望一次。

离婚后,曹女士经常以种种借口阻止贾先生看望儿子,甚至在未告知贾先生的情况下,擅自将儿子的姓氏改为继父的姓名。贾先生知道后,拒绝给付抚养费并提起诉讼,请求判令儿子的姓名恢复原姓氏。法院在判决支持贾先生的诉讼请求的同时,对其拒付抚养费的做法予以训诫。

### 评析

姓氏体现着血缘传承、伦理秩序和文化传统。子女原则上随父姓或者母姓符合中国传统文化和伦理观念,也是绝大多数公民的意愿和实际做法。因此,《民法典》第1015条规定,自然人应当随父姓或者母姓。

那么,离婚后,直接抚养子女的一方能否做主更改子女的姓名呢?

最高人民法院《关于适用中华人民共和国民法典婚姻家庭编的解释(一)》第59条明确规定:“父母不得因子女变更姓氏而拒付子女抚养费。父或者母擅自将子女姓氏改为继母或继父姓氏而引起纠纷的,应当责令恢复原姓氏。”该规定体现了父母平等的亲权原则。

事实上,未成年子女姓氏的变更,其基准点在于父母的共同亲权和法律对血缘关系形成的社会伦理传统的尊重。无论是夫妻在婚姻存续期间还是离婚之后,只要父母双方健在,除监护权因法定事由被人民法院宣告取消外,变更子女的姓氏应当双方协商一致,任何一方不得擅自变更子女的姓名。本案中,曹女士的做法不仅违反了法律规定,也有违公序良俗,而贾先生以此拒付抚养费的做法同样是错误的。

张兆利 律师