

# 先后与两家关联公司签订竞业限制协议 职工应向哪家公司主张竞业限制补偿?

□本报记者 赵新政

伍妹嫻(化名)先后在关联企业A公司和B公司工作,并与这两个公司分别签订竞业限制协议。在职期间,她没感到这样做有什么不便。待离职后,为索要竞业限制补偿金她却费尽周折。

离职时,伍妹嫻在A公司工作,由B公司与她签订解除劳动合同关系协议。据此,她要求B公司给付竞业限制经济补偿,可她提交的是其与A公司签订的竞业限制协议,最终因索赔对象错误未获支持。无奈,她只得再次申请劳动争议仲裁,而A公司则以超过诉讼时效为由进行抗辩。

二审法院认为,本案仲裁时A公司未参加庭审,未提出时效抗辩,该不作为行为属于对自己时效利益抗辩权的默示放弃,其在一审诉讼中再提抗辩不应被采纳。再者,伍妹嫻与A公司存在劳动关系时,因主体认识错误向B公司主张竞业限制补偿金,不存在怠于行使权利及超过诉讼时效的情形,故于7月10日终审判决支持伍妹嫻的索赔主张。

## 关联公司解聘职工 职工索赔找错对象

伍妹嫻与A公司、B公司分别存在三段劳动关系:一是2017年2月4日至2017年12月31日,伍妹嫻与A公司存在劳动关系;二是2018年1月1日至2018年10月31日,伍妹嫻与B公司存在劳动关系;三是2018年11月1日至2019年4月18日,伍妹嫻与A公司存在劳动关系。

2018年11月1日,伍妹嫻与A公司签署竞业限制协议,约定竞业限制期限为劳动合同解除或终止之日起12个月,补偿金为每月1万元。2019年4月5日,B公司与

伍妹嫻签署解除劳动合同协议,约定其劳动关系于2019年4月18日解除,同时约定“原劳动合同约定保密、竞业限制等相关条款在原劳动合同解除后仍具有法律效力的(如有),仍按照原劳动合同约定执行。”

2020年7月14日,伍妹嫻以要求B公司支付竞业限制补偿金为由申请劳动争议仲裁,仲裁裁决驳回其全部仲裁请求。她不服该裁决,以B公司为被告,A公司为第三人向一审法院起诉,请求判令B公司支付2019年4月19日至2020年4月18日竞业限制补偿金12万元。

一审法院作出的判决载明:“关于竞业限制补偿金,伍妹嫻曾与B公司签订竞业限制协议,但双方已在2018年10月31日解除了该协议。伍妹嫻虽与A公司重新签署竞业限制协议,但该协议的相对方并非B公司,B公司虽作为解除劳动合同协议的主体与伍妹嫻解除劳动关系,但该协议中并未明确约定由B公司承担A公司关于竞业限制项下的相关义务。因此,伍妹嫻基于与A公司签署的竞业限制协议要求B公司支付竞业限制补偿金缺乏依据,不予支持。”该判决驳回伍妹嫻的全部诉讼请求。

此后,伍妹嫻将B公司、A公司作为被上诉人,上诉至二审法院。经审理,二审法院的判决载明:“本院认为,合同仅于缔约人之间发生法律效力,对合同外的第三人并不发生法律效力。解除劳动合同协议载明‘原劳动合同约定保密、竞业限制等相关条款在原劳动合同解除后仍具有法律效力的(如有),仍按照原劳动合同约定执行。’故对于原竞业限制的相关约定,本院按照原合同进行审

查。伍妹嫻曾与B公司签订竞业限制协议,但双方已在2018年10月31日解除该协议,故彼此不再承担该协议中的有关义务。伍妹嫻虽与A公司重新签署竞业限制协议,但该协议的相对方为A公司,对B公司并不发生法律效力。伍妹嫻亦无其他证据证明B公司应替代A公司成为该竞业限制协议的履约主体,故伍妹嫻上诉要求B公司向其支付竞业限制补偿金,本院不予支持。伍妹嫻上诉要求A公司向其支付竞业限制补偿金,属于二审期间增加的独立的诉讼请求,B公司、A公司不同意在本案中一并处理,故本院对此不予处理,伍妹嫻可另行主张权利。”据此,二审法院判决驳回上诉,维持原判。

## 竞业协议已经履行 单位应付经济补偿

伍妹嫻认为,其自A公司离职后已经依约履行竞业限制义务,A公司应依约支付其一年竞业限制补偿金。2022年11月4日,她再次申请劳动争议仲裁,并将索赔对象锁定为A公司。由于A公司未参加庭审,经缺席审理,仲裁机构于2023年8月10日裁决驳回伍妹嫻的仲裁请求。

伍妹嫻对此不服,于法定期限内诉至一审法院。

一审法院认为,《劳动合同法》第23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。根据查明的事实,伍妹嫻与公司签署了竞业限制协议,约定竞业限制期限为劳动合同解除或终止之日起12个月,补偿金为每月1万元。上述约定不违反法律强制性规定,双方均应依约履行。伍妹嫻于2019年4月18日与A公司解除劳动合同,其要求A公司支付2019年4月19日至2020年4月18日期间竞业限制补偿金12万元的诉讼请求,于法有据,应予支持。

针对A公司的时效抗辩意见,一审法院认定如下:一方面,伍妹嫻最后一段劳动关系与A公司建立,但离职时与B公司签署解除劳动合同协议,伍妹嫻基于解除劳动合同协议的签订主体要求B公司支付竞业限制补偿金属于主体认识错误,不存在怠于行使权利的情形。另一方面,公司未在本案仲裁阶段提出时效抗辩,在本案庭审阶段提出时效抗辩,不予采纳。

综上所述,依照《劳动合同法》第23条规定,一审法院判决A公司支付伍妹嫻竞业限制补偿金12万元。

## 无故缺席仲裁庭审 不能再提时效抗辩

A公司不服一审法院判决,上诉称伍妹嫻首次依据其与A公司签订的竞业限制协议向A公司主张竞业限制补偿金的时间是2022年4月,即上次二审案件时,其诉讼请求在当时即已经超过3年诉讼时效。另外,伍妹嫻作为亲自签署两份竞业限制协议的完全民事行为能力人,不存在也不可能存在主体认识错误,而是怠于行使权利。

A公司认为,伍妹嫻故意隐瞒其有效的联系方式和可以签收

的送达地址,在仲裁时恶意填写A公司无法签收法律文书的注册地址,导致A公司未能收到传票无法按时参加仲裁庭审,因此,A公司不应承担缺席庭审的不利后果。A公司在得知被申请仲裁后第一时间向仲裁机构说明被缺席庭审原因,并提出时效抗辩,最终得到仲裁裁决的认可。

伍妹嫻辩称,根据A公司提交的证据,本案之前的相关判决中写明的地址和伍妹嫻提起仲裁的地址一致,是A公司放弃抗辩的权利。而她本人一直在主张自己的权利,不存在放弃权利的情况。二审法院认为,本案二审的争议焦点在于伍妹嫻向A公司主张竞业限制补偿金是否已过诉讼时效。本案仲裁阶段,A公司未参加仲裁庭审,未提出时效抗辩。公司在仲裁阶段的不作为行为,属于对自己时效利益抗辩权的默示放弃,产生答辩失权后果,A公司在一审诉讼中再提出抗辩,一审法院不予采纳并无不当。A公司上诉主张伍妹嫻恶意提供错误地址使其未参与仲裁庭审,但未提供充分有效的证据予以证明,不予采信。

伍妹嫻离职前与A公司存在劳动关系,但离职时与A公司的关联公司B公司签署解除劳动合同协议,伍妹嫻因主体认识错误基于该协议的签订主体曾向B公司主张支付竞业限制补偿金,不存在怠于行使权利的情形,未超过诉讼时效,二审法院认为,公司关于伍妹嫻主张竞业限制补偿金已过诉讼时效的上诉理由缺乏依据,不能成立。

综上所述,二审法院认为A公司的上诉请求不能成立,原审认定事实清楚,适用法律正确,遂判决驳回上诉,维持原判。

## 女工因人工辅助生殖手术旷工, 公司能否将其解聘?

读者薛丁丁(化名)反映说,她年逾35岁,是一名不孕症患者。为进行人工辅助生殖,她曾根据医院的建议向公司请假18天,但公司以不孕症不是疾病为由拒绝。事后,在她已经怀孕的情况下,公司又以人工辅助生殖不属女工特别保护范围,其已连续旷工、严重违反企业规章制度为由,决定解除她的劳动合同。

她想知道:公司的做法对吗?

### 法律分析

公司的做法是错误的。

一方面,《妇女权益保障法》第32条规定:“妇女依法享有生育子女的权利,也有不生育子女的自由。”即生育权是女性的一项不能剥夺的基本人权,包括自由决定是否生育、生育时间、生育数量、生育方式等生育决定权,以及保障自己健康、保持生育能力的生育保障权和获得特定生活保障的生活保障权。与之对应,患不孕症的薛丁丁有获得治疗、作辅助生殖助孕的权利,公司明知其因患不孕症而进行人工辅助生殖却拒绝准假,继

而以其连续旷工、严重违反规章制度为由将其解聘,显然是对其生育权的侵犯。

另一方面,《劳动法》第29条规定:“女职工在孕期间的,用人单位不得随意解除劳动合同。”其中的孕期间既包括自然受孕也包括进行人工辅助生殖受孕。而目前并没有女性不孕症患者只能在征得用人单位同意、在用人单位允许的期间内才能进行的规定,公司在薛丁丁已经怀孕的情况下,仍将其解聘无疑是错误的。

此外,薛丁丁年逾35岁,属于晚生晚育年龄,如果不及龄生育,有着更高的健康风险,也不符合国家优生优育政策。更何况女工的生育不仅是女工自己的事、家庭的事,也事关国家、民族的持续发展与繁荣,是社会主义核心价值观的应有之义。用人单位自然应当保障女性生育权的行使,保障患不孕症的女工获得治疗、进行人工辅助生殖的权利。公司认为不孕症不是疾病、人工辅助生殖不属女工特别保护范围,明显与之相违。

廖春梅 法官

## 因工外出受到意外伤害 应由单位申请工伤认定

### 【案例】

陈先生已经参加工作20多年。今年5月初,他被公司派往外地的一家企业援助一个项目。为此,公司专门为他在宾馆预订了房间。岂料,半个月后的一天晚上,宾馆突然失火,陈先生在被迫跳楼逃生时摔伤,经送往医院检查发现,脚部和胳膊骨折,并有轻微脑震荡。陈先生受伤后,多次找到公司要求认定工伤,公司在开始时态度暧昧不作表态,之后便告知陈先生,因陈先生是在休息时间受伤的,与工作无关,不能申请工伤认定。

那么,陈先生因工外出期间受到意外伤害,是否可以认定工伤呢?

### 【解析】

《工伤保险条例》第十四条规定:“职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:……(五)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的。”

此外,《工伤保险条例》第十六条规定:“职工符合本条例第十四条、第十五条的规定,但是有下列情形之一的,不得认定为工伤或者视同工伤:(一)故意犯罪的;(二)醉酒或者吸毒的;(三)自残或者自杀的。”

本案中,陈先生系因工外出,并且是在公司指定的房间休息时因为发生意外火灾而受到伤害,并没有触及《工伤保险条例》第十六条规定不得认定工伤三种情形中的任何一种。因此,公司应当为陈先生申请工伤认定。

在这一案件中,公司之所以对陈先生不予认定工伤,其焦点在于陈先生是在休息时间受伤的,且与工作无关。而这一观点也是不能成立的。因为,《工伤保险条例》第十四条第(五)项中所规定的“因工外出期间,由于工作原因受到伤害”,其情形有以下三个事实要件:一是有伤害结果的发生;二是时间系因工外出期间;三是原因系工作。对于前

两个要件,公司已经予以承认,关键是在对第三个要件的理解上出现了偏差。

在这里需要明确的是,职工因工作外出期间所从事的工作是具有特殊性的,考虑到因工外出的工作场所的流动性、不确定性,其工作状态的不确定和延伸要作相对宽泛的理解。也就是说,与工作有间接联系的休息、旅途等都是工作的延续,应认定为工作时间、工作场所、工作原因。从立法目的来看,《工伤保险条例》是一个权利保障法,在法律条文本身规定不明确的情况下,应当对权利人作出更为有利的理解。

因此,陈先生可以继续向公司主张工伤权利。如果公司坚持不为其申请工伤认定,其本人可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁或向法院提起诉讼,当然,也可以向劳动行政部门投诉,由劳动行政部门督促公司履行法定义务,以维护陈先生的合法权益。

程文华 律师