

# 竞业限制适用于哪些人员?

宽带安装工、推拿师等普通职工不属于高级管理人员、高级技术人员,不属于竞业限制的对象。但是,现实中有一些企业滥用竞业禁止协议对他们进行约束,妨碍了他们的择业自由和正常的人才流动。那么,企业应对哪些人实施竞业限制、对哪些人又不能呢?以下通过3则案例予以介绍。

## 【案例1】

### 普通职工能否成为竞业限制的对象?

李某入职某公司担任推拿师和培训师,双方签订的竞业限制协议约定李某离职后两年内不得从事同类产品或同类企业的相关服务,否则应当一次性向公司支付不低于5万元的违约金。李某离职后,到某社区卫生服务中心从事推拿工作。该公司知道这一情况后,便称李某掌握有公司的客户资料、产品报价方案、培训课程等信息,属于其他负有保密义务的人员,遂申请劳动争议仲裁,要求裁决李某向公司支付违反竞业限制义务违约金5万元。

劳动争议仲裁机构审理查明,李某系公司的普通职工,其掌握的客户资料系公司的一般经营信息,接触到的产品报价方案对服务的客户是公开的,培训课程多为行业内推拿的常识性内容,因此,认定李某不属于负有保密义务的人员,对公司的仲裁请求未予支持。公司不服,诉至法院,但其诉讼请求被法院判决驳回。

## 【点评】

竞业限制对象须是负有保密义务的劳动者。对此,《劳动合同法》第二十三条、第二十四条明确规定,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。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。

根据上述规定,劳动者保

密的范围包括用人单位的商业秘密、与知识产权相关事项。商业秘密是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息,其重要特征是“秘密性”。知识产权是指权利人对其所创作的智力劳动成果所享有的专有权利,其重要特征之一是“专有性”。

本案中,李某掌握的公司客户资料包括客户名称、联系方式等属于一般经营信息,而非核心经营信息;李某接触到的产品报价方案对服务的客户公开,潜在的客户经过咨询即可获得。由于所涉客户资料、产品报价方案不具有秘密性,故不属于商业秘密,这是其一。其二,公司提供的培训课程多为行业内推拿的常识性内容,李某在公司工作期间获取的按摩推拿知识及技能也是该行业通用的专业知识及技能,不具有专有性的特征,故不属于知识产权的范畴。综上所述,李某不属于负有保密义务的人员,公司的诉讼请求自然不能获得劳动争议仲裁机构和法院的支持。

## 【案例2】

### 劳动者退休后还需履行竞业限制义务吗?

方某退休前在公司技术部门工作,掌握着相关生产技术。因此,在方某任职期间,公司与他签订了竞业限制协议,约定方某离职后两年内不得到与本公司有竞争关系的省内其他单位工作。在方某即将退休之际,公司找其谈话,要其在退休后遵守竞业限制协议。而方某认为,自己在退休后就已经不属于劳动法意义上的劳动者,该竞业限制协议对其

自然失去约束力。那么,劳动者退休后是否还要受竞业限制协议约束呢?

## 【点评】

《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。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。”而这里的“终止劳动合同”,根据《劳动合同法实施条例》第二十一条规定,包括因劳动者达到法定退休年龄而终止劳动合同的情形在内。另外,双方约定竞业限制的期限是从解除或者终止劳动合同时才开始计算。

由此看来,方某因退休导致劳动合同终止后,虽然已经不属于劳动法意义上的劳动者,但仍应履行竞业限制协议,除非该公司与其经协商解除了竞业限制协议。而实际上,该公司是要求方某在退休后信守竞业限制协议的。

## 【案例3】

### 配偶经营同业公司,是否属于违反竞业限制义务情形?

马某原是甲广告公司的业务部经理,双方签订的竞业限制协议约定:马某离职后两年内不得入职本市其他广告公司或者自行经营广告公司,如若违反须支付违约金15万元。2024年1月初,马某辞职。2024年5月,马某之妻王某成为乙广告公司占股95%的投资人,经营业务与甲广告公司存在竞争关系。而且,马某之

妻王某在此之前是全职太太,并无经营公司的经验。甲广告公司认为马某违反竞业限制约定,要求其承担支付违约金等法律责任。那么,马某应当承担违约责任吗?

## 【点评】

根据法律规定,竞业限制协议只能约束劳动者,与劳动者的配偶无关。但是,在司法实践中,劳动者违反竞业限制义务的手段越来越隐蔽,比如通过配偶或其他近亲属的名义进行投资或设立竞争关系企业。对此能否认定为劳动者违反了竞业限制义务,法院会结合劳动者本人参与的可能性、夫妻关系基本特性、是否恶意规避等因素综合考虑。

就本案而言,如果马某无法提交充足的证据对其配偶开办同类竞争企业予以合理的解释,以及排除其自身参与的可能,就可以认定马某违反了竞业限制义务,应当承担相应的违约责任。之所以如此,原因有三:一是乙广告公司在经营业务上与甲广告公司存在竞争关系,属于竞业限制单位。二是劳动者与其配偶之间具有紧密的人身和财产关系,经济利益上具有一致性。妻子王某在婚内投资乙广告公司,马某不可能对如此大笔的家庭投资毫不知情,可以认定该投资行为系夫妻共同行为。三是王某从无经营广告公司的从业经验,马某从甲广告公司离职后不久,王某就突然开办同类业务竞争企业,使人完全有理由相信王某的离职是为了创立乙广告公司,况且,马某在甲广告公司任职期间获得的商业信息、技术秘密等具有用于乙广告公司经营的高度可能。

潘家永 律师

## 公司临时制定处罚制度不能对职工立即生效

编辑同志:

我所在公司领导在对职工上班情况进行突击检查时,发现有人迟到,当即商榷决定并立即生效实施一项新的规章制度:凡迟到早退者,一律扣除每次半天工资。而我因送突发疾病的老母前往医院,来不及请假耽误了17分钟。

请问:公司能否扣除我半天工资?

读者:肖芳芳(化名)

肖芳芳读者:

公司不能扣除你半天工资。

《劳动合同法》第四条规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。”

上述规定表明,用人单位对直接涉及员工的切身利益规章制度,必须经过三道程序才能产生法律效力:经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见;用人单位有工会的,应当与工会协商确定,没有工会的,必须与职工代表协商确定;公示或者告知劳动者。

本案所涉扣除工资的新的规章制度,直接涉及职工切身利益,自然也必须依据上述法律规定来确定其效力。由于公司新的规章制度只是源于公司领导当即商榷决定,根本没有经过法定民主制定程序,违反了法律的强制性规定,该制度属于无效且从一开始起便对包括你在内的全体职工没有法律约束力,不能成为公司处罚迟到早退职工的依据。更何况你之所以迟到,是由于送突发疾病的老母前往医院,来不及请假,公司无论是从弘扬社会主义核心价值观还是从公序良俗、从人道角度考虑,都应当予以理解和支持。

与此同时,《劳动合同法》第八十条规定:“用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的,由劳动行政部门责令改正,给予警告;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”因此,如果公司我行我素,执意扣除你的工资,你可以向劳动行政部门投诉,并由该部门责令公司改正。

颜梅生 法官

# 一方婚前隐瞒患有乙肝,可以撤销婚姻吗?

身体健康是幸福婚姻的重要保障,男女双方在结婚登记前负有重大疾病的如实告知义务,隐瞒病情结婚是对对方的一种欺骗,也是对自己婚姻的不负责任。一方婚前患有重大疾病没有如实告知,另一方可以撤销婚姻。那么,患有乙肝是否需要如实告知?未如实告知能否撤销婚姻?近日,房山区法院审理一起因一方患乙肝,对方申请撤销婚姻关系的案件。

## 基本案情

2020年7月,周女士与黄先生因工作相识并很快确定了恋爱关系。相处三年后,两人选择在情人节这天登记结婚。在领证同时,还做了婚前体检。第二天,婚检报告出来了,报告显示黄先生患有乙型肝炎。

“我的结婚证已经不是红底了,而是黑底的。”周女士无法接受这一现实,十分痛苦。她认为,黄先生为了达到领证结婚的目的,故意在婚前隐瞒乙肝病史。为此,两人争吵不断。

黄先生也觉得冤枉:“我每年都做体检,根本没有查出任何

疾病。”争吵使矛盾不断升级,两人的缘分终于走到尽头。在领证不到一个月的时候,周女士就起诉到法院,以黄先生婚前隐瞒重大疾病为由要求撤销婚姻。

## 法院判决

在法庭上,周女士称,在与黄先生相处期间,黄先生从未提过自己患有乙肝,直到领完结婚证后,在婚检处查出来患有乙型肝炎,这会影响到自己和后代的身体健康。因此,坚决要撤销婚姻。

黄先生声泪俱下,称其对周女士有很深的感情,从始至终都没有任何隐瞒,在婚检之前他确实不知道自己患有乙肝。

本案核心点是乙肝是否属于法律规定的可撤销婚姻的重大疾病?

法院经审理认为,根据《母婴保健法》规定,婚前医学检查包括对下列疾病的检查:(一)严重遗传性疾病;(二)指定传染病;(三)有关精神病。经婚前医学检查,对患指定传染病在传染期内或者有关精神病在发病期内的,准备结婚的男女双方应

当暂缓结婚。

根据相关规定,严重遗传性疾病是指由于遗传因素先天形成,患者全部或部分丧失自主生活能力,后代再现风险高,医学上认为不宜生育的疾病。指定传染病是指艾滋病、淋病、梅毒以及医学上认为影响结婚和生育的其他传染病。有关精神病是指精神分裂症、躁狂抑郁型精神病以及其他重型精神病。

乙型肝炎不属于以上三类疾病,且该疾病并未严重影响黄先生的正常工作和生活,所以,不属于法律规定的重大疾病范畴。周女士以黄先生婚前隐瞒重大疾病为由主张撤销婚姻,缺乏事实及法律依据,不应支持。

最终,法院判决驳回周女士的诉讼请求。宣判后,双方都没有上诉。

## 法官说法

《民法典》第1053条规定,一方患有重大疾病的,应当在结婚登记前如实告知另一方;不如实告知的,另一方可以向人民法院请求撤销婚姻。针对可撤销婚姻的重大疾病,基于医疗进步的不可

确定性,《民法典》未详细规定。

根据《母婴保健法》及相关法律规定,即使婚前患有重大疾病,也有结婚的权利和自由,但应当向对方如实告知。如果故意隐瞒,就侵犯了对方对配偶患有疾病的知情权。撤销婚姻的基础在于婚姻关系中的诚实信用原则,婚前隐瞒重大疾病也是一种欺骗。

本案中,黄先生所患的乙型肝炎不属于母婴保健法规定的三类不宜结婚的疾病,且病情不足以对婚姻生活产生重大不利影响。所以,不属于民法典规定的“重大疾病”范畴。

婚姻是社会的基本单元,承载着情感、责任、信任和法律义务。作为一种社会契约,幸福婚姻根植于情感基础,而有情感首先就要彼此坦诚、相互信任,通过夫妻之间的情感依托和相互关爱维持婚姻关系的稳定性,实现家庭幸福。所以,如果患有重大疾病在婚前应当如实告知,让对方在充分知情的情况下做出是否结婚的选择,否则可能面临婚姻被撤销的风险,也无法获得真正的幸福。王润格 房山区法院