

单位遇哪些情形应支付竞业限制补偿?

根据《劳动合同法》第二十四条规定，竞业限制是指用人单位和负有保密义务的劳动者约定，在终止或解除劳动合同后的一定期限内，劳动者不得到与该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任职，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。由于竞业限制缩小了劳动者的就业空间而且影响劳动者的收入，所以，在劳动者已经履行竞业限制协议的情况下，用人单位应当按照法律规定向其支付竞业限制补偿费用。以下案例，对用人单位应当给付该费用的3种情形作出了法律解析。

【案例1】

竞业协议已约定经济补偿，用人单位应当支付

2019年1月入职时，林女士与公司在劳动合同中约定，林女士离职后的一年内实行竞业限制，公司按每月3000元的标准给予经济补偿。2024年1月辞职后，林女士严格按照合同约定履行竞业限制义务，但是，公司却以经营状况下滑为由，至今7个月未向林女士支付竞业限制经济补偿金。

【点评】

公司应当向林女士支付经济补偿。

《劳动合同法》第二十九条规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”《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）》第三十七条规定：“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，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。”结合本案，在劳动合同已约定竞业限制和经济补偿、林女士已履行竞业限制义务的情况下，公司仅以经营状况下滑为由拒绝支付经济补偿金，明显与之相违。

【案例2】

未约定经济补偿但已履行竞业限制义务，用人单位也应支付

2018年3月，谢女士进入公司工作。根据工作性质，公司经协商与她签订一份保密协议。该协议约定谢女士在离职18个月内需履行竞业限制义务。可是，谢女士依约履行该义务后，公司一直以保密协议中没有约定单位需要给予经济补偿为由，拒绝给予谢女士经济补偿。近日，谢女士打算申请劳动争议仲裁，但她不知道能否获得支持。

【点评】

公司应当向谢女士支付经济

补偿，其诉求将会得到劳动争议仲裁机构的支持。

《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）》第三十六条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。”据此，谢女士有权要求公司向其支付经济补偿。

【案例3】

竞业协议被提前解除，用人单位仍应支付经济补偿

黄女士与公司的劳动合同中约定了竞业限制及时间，并对每月的经济补偿标准作出规定。截至2024年8月25日，黄女士已经履行竞业限制协议7个多月。恰

在此时，公司以案涉商业秘密已为多人知晓为由，单方决定解除与黄女士签订竞业限制协议，而且拒绝继续向黄女士支付经济补偿。黄女士想知道：在这种情况下，她该怎么办？

【点评】

公司仍应向黄女士支付经济补偿。

《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）》第三十九条规定：“在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议的，人民法院应予支持。在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者3个月的经济补偿的，人民法院应予支持。”结合本案，公司虽然可以依据实际情况单方解除竞业限制协议，但不能以此为由拒绝支付剩余时间内的全部经济补偿。也就是说，黄女士仍可要求公司向其支付3个月经济补偿金。若公司拒绝支付，其可以通过申请劳动争议仲裁等法律途径维护自己的合法权益。 颜梅生 法官

公司领导制定的制度不能作为解聘职工依据

编辑同志：

我在车间工作时与组长发生激烈争吵，但未造成任何伤害。事后，我向组长赔礼道歉，可公司不依不饶，以我不服从管理，欲殴打组长，影响恶劣为由，依据《员工手册》相关规定作出与我解除劳动合同的决定。而该份《员工手册》是公司几个领导研究制定的，并未经职工大会或职代会会议讨论通过。

请问：公司依据《员工手册》解雇我合法吗？

读者：许尤模（化名）

许尤模读者：

公司依据其未经民主程序制订的、不具法律效力的《员工手册》将你解聘不符合法律规定，其行为属于违法解除劳动关系。之所以这样说，有以下理由：

一方面，公司构成违法解聘职工。

《劳动合同法》第四条规定：“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。”“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。”

根据上述规定，涉及劳动者切身利益的《员工手册》等规章制度，要对劳动者产生约束力，必须同时满足以下三个条件：一是内容具有合法性，不违反国家法律、行政法规及政策规定；二是制定程序必须符合民主程序，即规章制度必须经过职工代表大会或者全体职工讨论通过，职工有民主参与权；三是所制定的规章制度必须经过公示或者已告知劳动者。只有符合上述条件的规章制度，才能作为确定用人单位与劳动者双方权利义务的依据，以及用人单位处理劳动者的依据。

本案中，公司的《员工手册》是公司领导研究制定的，由于广大职工并未参与，不符合民主程序，故不能作为处理你的依据。相应地，公司根据无效的《员工手册》与你解除劳动合同，构成违法。

另一方面，你有权要求公司承担违法责任。

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”据此，你可以在主张继续履行劳动合同和要求支付给赔偿金之间进行选择。

潘家永 律师

公民住宅“非请勿入” 擅闯窥探均属侵权

住宅是自然人生活、居住的重要场所，住宅安全是个人安宁、隐私等权益的重要保障。但在现实中非法侵入他人住宅的行为时有发生。比如，有的人进入他人住宅后经要求或教育拒不退出，有的人擅自闯入他人住宅后打砸、破坏，还有人不规范安装监控侵害相邻隐私权等。对这些行为该如何处理？以下案例作出了分析。

案例1

强闯私宅，均视为非法侵入

小王与男友杨某经人介绍相识后举行了订婚仪式。过了一段时间，小王以双方性格不合为由提出退婚，杨某表示同意并请单位同事出面到王家结退彩礼。经双方测算，王家同意退还杨某6万元，约定分三次付清。但还款期届满时王家只付给杨某9000元。因多次催还未果，杨某召集10余人撬开房门闯入王家，砸坏门窗等物品后扬长而去。最终，法院以非法侵入住宅罪判处杨某拘役8个月。

点评

关于公民的住宅安全权，《宪法》第39条规定：“中华人民共和国公民的住宅不受侵犯。禁止非法搜查或者非法侵入公民的住宅。”《民法典》第1032条第2款规定：“隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。”这里的私密空间是指个人的隐秘范围，包括个人居所、私家车、日记、身体的隐私部位等。

《刑法》则将非法侵入他人住宅的行为规定为犯罪，给予刑罚制裁。非法侵入住宅罪，是指非法侵入者事先没有经过住宅主人的允许或邀请，强行进入他人住宅，影响他人居住与生活安全的行为。从犯罪构成的客观方面看，非法侵入的方式多种多样，如破门、翻窗而入，强行闯入等。该法第245条规定：“非法搜查他人身体、住宅，或者非法侵入他人住宅的，处3年以下有期徒刑或者拘役。司法工作人员滥用职权，犯前款罪的，从重处罚。”也就是说，即使是司法执法人员，若不依照相关法律规定，并向私宅的主人出示必须的合法证件，其进入公民住宅的行为都将被视为非法侵入。本案中，杨某非法强行侵入他人住宅，毁损他人财物，其行为构成非法侵入住宅罪。

案例2

入户盗窃，一次即可“领刑”

程某、付某等3人经过李某家门口时，李家养的黄狗向他们发出吼叫。见此情形，李某未加制止，反而戏说连黄狗都“嫌弃”他们。事后几天，程某等在一起打牌时，商定把李家的狗杀掉吃肉。趁李家当晚无人，几个人撬开门锁进入李家，将拴在院内的黄狗砸死后宰杀。经查证，被偷黄狗价值300余元。案发后，程某、付某等被法院以盗窃罪分别判处1年和6个月不等的有期徒刑。

点评

合谋偷杀一条狗竟然构成犯

罪，这是为什么？原来，《刑法修正案（八）》第39条规定：“将刑法第264条修改为：‘盗窃公私财物，数额较大的，或者多次盗窃、入户盗窃、携带凶器盗窃、扒窃的，处3年以下有期徒刑、拘役或者管制，并处或者单处罚金……’”这里所说的入户盗窃，是指以盗窃财物为目的而进入他人生活的与外界相对隔离的住所，包括封闭的院落、牧民的帐篷、渔民作为家庭生活场所的渔船、为生活租用的房屋等进行盗窃的行为。上述规定对行为人最后是否获得钱财不作要求，其目的在于加大对公民财产、人身和生命安全的保护力度。因为入户盗窃行为不但侵犯了公民的财产权、住宅权，而且极易引发转化成抢劫、故意杀人、故意伤害、强奸等恶性重大刑事案件，对公民的人身和生命安全存在着潜在的严重威胁。通俗地说，凡是实施了前述入户盗窃行为的，无论次数（只要有一次即可）、无论数额（哪怕没有得到钱财），均以盗窃罪定罪处罚。

案例3

安装监控，不得侵害相邻隐私权

崔某夫妇住在郊区一套平房，与高某家是隔壁邻居。因家中曾经被盗，高家便在自家房前和门口的不同方向安装了3个全角度高清摄像头。可是，崔家认为高家的摄像头安装不当，不仅能够摄录自家的整个院子，还能透过正屋的玻璃看清屋内的情况，使其毫无隐私可言。经数次

交涉，高家拒绝拆除案涉摄像头，崔家便诉至法院请求排除妨碍。经过现场勘验，法院认定高家安装的监控设施已经侵害到崔家住宅隐私权，对其正常生活构成了妨碍，判决高家拆除其中2个摄像头。

评析

住宅隐私权，是指自然人享有的私人住宅生活安宁与私人信息秘密依法受到保护，不被他人非法侵扰、知悉、收集、利用和公开的一种人格权。简单地说，就是在个人生活领域内不被他人知道，并且与公共利益、群体利益无关，而他人无权干涉、知晓或擅自公开的权利。妨碍相邻隐私权，必然会给人生活带来不方便、不舒适及痛苦、焦虑等诸多问题。《民法典》第1033条规定：“除法律另有规定或者权利人明确同意外，任何组织或者个人不得实施下列行为：（一）以电话、短信、即时通讯工具、电子邮件、传单等方式侵扰他人的私人生活安宁；（二）进入、拍摄、窥视他人的住宅、宾馆房间等私密空间；（三）拍摄、窥视、窃听、公开他人的私密活动……”本案中，高家基于保护自身财产安全安装摄像头无可厚非，但其通过监控设备可以清晰地看到邻居崔家的室内外的情况，这就涉及崔某全家的个人活动等与公众利益无关的私人信息，这些信息有可能通过监视探头被他人窥视、知悉、干扰，进而给其造成精神及心理上的压力，这种行为是法律所禁止的。

张兆利 律师