

仲裁答辩意见不能替代通知义务

公司未通知职工解除竞业限制应给付补偿

□本报记者 赵新政

因公司未足额发放工资、拒绝支付离职经济补偿及竞业限制补偿，董其元（化名）提起劳动争议仲裁。本案经二审法院审理，最终支持了他的主张。此后，公司虽然履行了生效判决确定的义务，但未向他支付后续竞业限制期限内的经济补偿。

为此，董其元不得不再次申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付相应期间竞业限制补偿20余万元。而公司不同意该项请求，理由是双方在仲裁庭中其已经通过口头方式当庭告知董其元无需履行竞业限制义务，且有第三人及庭审笔录佐证。

经查阅仲裁庭审笔录，公司作出的相关陈述分别系针对董其元要求支付竞业限制补偿金的抗辩理由，并不足以认定为董其元知道或者应当知道的方式使得董其元明确知悉竞业限制协议已经解除。由此，二审法院于9月24日判决支持董其元的诉讼请求。

公司欠薪拒付补偿 职工索赔获得支持

2020年8月17日，董其元入职公司，并担任架构师职务。2021年5月11日，因公司未足额支付工资，他提出辞职。公司同意他离职，但拒绝向他给付离职补偿及竞业限制经济补偿等费用。

董其元持有的相关证据显示，公司与他约定的竞业限制补偿金标准为：离职前12个月平均工资的30%。经核算，他每月应得该项经济补偿标准为9360元。

因与公司多次交涉无果，董其元以要求公司支付工资差额、未休年假工资、解除劳动关系经济补偿金、竞业限制补偿金等为由提起劳动争议仲裁申请，仲裁机构裁决公司向其支付解除劳动关系经济补偿金32000元、2020年8月17日至2021年5月11日未休年假工资4413.78元、2021年5月12日至2021年6月30日竞业限制补偿金15384.83元。

董其元与公司均不服该仲裁裁决，于法定期限内提起诉讼。

一审法院经审理作出判决公司支付董其元违法解除劳动关系赔偿金64000元、2020年8月17日至2021年5月11日未休年假工资8827.58元、2021年5月12日至2021年6月30日竞业限制补偿金6574.71元。

公司、董其元均不服一审法院判决，提起上诉。

二审法院判决撤销原审判决，同时判令公司支付董其元违法解除劳动关系赔偿金62400元、2021年5月12日至2021年6月30日竞业限制补偿金15384.83元、2020年8月17日至2021年5月11日未休年假工资4413.78元。

未付后续竞业补偿 职工再次申请仲裁

公司履行法院上述生效判决确定的义务后，对于董其元从2021年7月1日起至竞业限制期满期间的经济补偿却不予支付。无奈，他只得再次申请劳动争议仲裁。经审理，仲裁裁决公司向其支付2021年7月1日至2023年5月11日竞业限制补偿金209793.1元。

公司不服该仲裁结果，于法定期限内诉至一审法院。

公司主张竞业限制期限应当为2021年5月12日至2021年9月6日，2021年9月6日在前案的仲裁庭审中，公司已告知董其元无需履行竞业限制义务。为此，公司提交仲裁庭审笔录予以证明。

该笔录系前述案件仲裁庭审的书面文字记录，在涉及竞业限制补偿金一问中，公司方陈述：“协议中第8条规定公司可自主决定放弃或缩短竞业限制期限。主张董其元离职后不需要履行竞业限制义务。”此后，在质证环节，公司又陈述称：“公司可以放弃或缩短竞业限制期限，实际上公司也未对董其元有竞业限制。”董其元对该笔录予以认可，但主张竞业限制期为2021年5月12日至2023年5月11日。

经查，董其元与公司签署的《保密、不竞争和知识产权归属协议》第8条约定：“无论因何种原因从公司离职，在董其元离职后的3年内公司可以自主决定

放弃或缩短该期限，董其元保证在没有事先取得公司书面同意的情况下，不会担任同公司业务形成竞争关系或提供同类服务的实体的合伙人、雇员、顾问、管理人员、董事、经理、代理人、合作者等，亦不直接或间接地拥有、购买、设立组织而同公司业务形成竞争或提供同类服务的业务关系。”

公司未尽通知义务 应当给付竞业补偿

一审法院认为，依据《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）》之规定，竞业限制期限内，用人单位有权解除竞业限制协议。然而，该解除权利的行使应当以明示行为作出，且该解除之意思表示理应有效送达劳动者。

就本案而言，公司所提交的仲裁庭审笔录中公司所作出的抗辩理由系董其元离职后无需履行竞业限制义务，并非在竞业限制期内解除竞业限制协议之意。加之，相关陈述的接收对象亦非直接指向董其元本人。一审法院对于公司所持竞业限制期限为2021年5月12日至2021年9月6日之主

张不予采纳。董其元与公司曾协议约定竞业限制义务及期限，但该约定期限已超过法定上限，应当采信董其元主张的2年期限，即2021年5月12日至2023年5月11日。经核算，一审法院依据《劳动合同法》第23条规定判决公司支付董其元该期间竞业限制补偿金209362.76元。

公司不服该判决，上诉称其在仲裁庭审之时当庭通过口头方式明示告知董其元无需履行竞业限制义务，即为有效送达，并且有第三人及庭审笔录佐证。董其元作为仲裁案件的申请人，本人到庭参与庭审，公司当庭陈述的接收对象直接指向董其元本人。因此，不同意董其元的主张。

二审法院认为，结合公司与董其元签订的劳动合同、《保密、不竞争和知识产权归属协

议》约定，以及本院作出的业已生效的民事判决判令公司支付董其元2021年5月12日至2021年6月30日竞业限制补偿金等情形，可以认定董其元负有竞业限制义务，公司亦负有向董其元支付竞业限制补偿金的义务。

《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39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个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。”该规定表明，在竞业限制履行期内，用人单位可以单方提出解除竞业限制协议，但同时亦受到必须明示提前通知劳动者、保障劳动者重新寻找工作的合理期限，在合理期限内仍须支付经济补偿等条件的限制。在司法实践中，用人单位可以以通知的方式，告知劳动者解除或终止竞业限制协议，该通知送达劳动者时即发生法律效力。

就本案而言，公司虽然主张其在仲裁庭审时已经当庭通过口头方式明示告知董其元无需履行竞业限制义务，但是经过查阅仲裁庭审笔录，公司作出的相关陈述分别系针对董其元提出要求支付竞业限制补偿金的抗辩理由、董其元发表质证意见的回应，并不足以认定为董其元知道或者应当知道的方式使得董其元明确知悉竞业限制协议已经解除。现公司未进一步提供有效证据，证明其已经通过明确方式告知董其元竞业限制协议已经解除，或者董其元已经明知不必再受竞业限制协议确定的择业限制，应自行承担举证不能的法律后果。

在董其元已经履行竞业限制协议义务、公司不能举证证明双方签订的有关竞业限制协议不生效或无效的情形下，公司应当依法向董其元支付竞业限制补偿金。鉴于公司的上诉请求不能成立，原审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

公司单方续订劳动合同 为何不能阻止职工离职？

案例

2012年1月1日，何某与一家物流公司签订了为期3年的劳动合同。2014年12月30日，物流公司要求与何某续订劳动合同，何某明确表示不再续订。2015年1月1日，当劳动合同期满时，何某向物流公司提出办理终止劳动合同手续。可是，物流公司拒绝为何某办理终止劳动合同有关手续。

对于物流公司的行为，该公司人事部经理给何某的解释是：“因未招聘到合适的人员来接替你的工作，现在立即解除与你的劳动合同，会给物流公司带来不必要的经济损失。与此同时，公司领导已经决定，在双方签订的原劳动合同的基础上与你续订一年期限的劳动合同。”

何某认为，物流公司单方续订劳动合同的行为侵害了他的合法权益，遂向当地劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决物流公司为他办理终止劳动合同手续。现在，他尚不知道自己的请求是否会得到法律的支持？

评析

本案涉及劳动合同终止的问题。

劳动合同终止是指劳动合同的法律效力依法被消灭，即劳动合同所确立的劳动关系由于一定法律事实的出现而终结，劳动者与用人单位之间原有的权利和义务不复存在。一般情况下，劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

按照《劳动合同法》规定，劳动合同终止的情形包括：（1）劳动合同期满的；（2）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（3）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（4）用人单位被依法宣告破产的；（5）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；（6）法律、行政法规规定的其他情形。

劳动合同终止的，用人单位应当依法办理相关手续，其内容包括：（1）出具解除或者终止劳动合同的证明；（2）在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续；（3）依法向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付；（4）依法保存劳动合同的文本至少两年等。

本案中，在双方签订的劳动合同到期后，物流公司应当依法为何某办理终止劳动合同的有关手续。况且，办理这些手续也是物流公司应尽的法定义务。可是，物流公司在何某未同意的情况下，擅自决定与其续订一年期限的劳动合同，这种做法显然是于法无据的，何某可以拒绝履行。

刘涛 律师

包工头“失踪”，发包方虽已结清款项仍需支付欠薪

读者陈叶叶（化名）等11人在咨询时说，一家建筑公司将其承建的大楼楼面发包给没有资质的肖某个人浇筑，肖某雇请他们进行施工。肖某收到建筑公司全部款项后“人间蒸发”，对他们的欠薪一直未予支付。在交涉过程中，建筑公司以其不可能再支付第二遍费用为由拒绝承担责任。

他们想知道：建筑公司还应向他们支付欠薪吗？

法律分析

建筑公司的理由不能成立，

即其仍应向陈叶叶等施工人员支付欠薪。

《建设工程安全生产管理条例》第二十条规定：“施工单位从事建设工程的新建、扩建、改建和拆除等活动，应当具备国家规定的注册资本、专业技术人员、技术装备和安全生产等条件，依法取得相应等级的资质证书，并在其资质等级许可的范围内承揽工程。”

《劳动合同法》第九十四条规定：“个人承包经营违反劳动合同法招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承

包经营者承担连带责任。”

《保障农民工工资支付条例》第十八条规定：“用工单位使用个人、不具备合法经营资格的单位或者未依法取得劳务派遣许可证的单位派遣的农民工，拖欠农民工工资的，由用工单位清偿，并可以依法进行追偿。”

从以上规定可以看出，只要发包方将建设工程发包给没有相应资质者，发包方作为用工单位就必须对没有相应资质的承包方所拖欠的农民工工资承担清偿责任，即使发包方已经将钱款支付给没有相应资质的承包方，

而没有相应资质的承包方未支付给农民工，发包方同样仍须承担给付责任。在这种情况下，发包方可以在承担给付责任之后另行向没有相应资质的承包方进行追偿。

本案情形完全与之相符：一是肖某作为个人，无疑没有相应资质，而建筑公司对此是明知的；二是陈叶叶等施工人员受雇于肖某，客观上为建筑公司提供了劳动，建筑公司属于实际上的用工单位。因此，建筑公司应当向陈叶叶等支付欠薪。

颜梅生 法官