

履行竞业限制协议，劳动者应谨防3类“陷阱”

竞业限制是指用人单位和知悉其商业秘密或者对其经营有重大影响的劳动者，约定在终止或解除劳动合同后的一定期限内，不得生产同类产品、经营同类业务或在与其有竞争关系的单位任职，也不得自己生产同类产品或经营同类业务，同时由用人单位给予一定的经济补偿。可是，在现实中却有一些用人单位为了自身利益，往往通过拓宽范围、泛化主体、钓鱼执罚等方式损害劳动者的合法权益。本文针对这些行为的违法之处作出了法理剖析。

【案例1】

竞业限制范围过宽，职工有权拒绝变更就业

吕女士从A公司离职后在B公司任职。A公司得知B公司营业执照登记的经营范围与其有部分重合，以其与吕女士签订过竞业限制协议为由，不顾两家公司的实际经营内容、职责内容、技术要求并不相同，彼此不存在竞争关系，坚持要求吕女士变更就业。

【点评】

吕女士有权拒绝。

《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……”该规定表明，用人单位可以限制劳动者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单位就业，或者自己开业生产或

者经营同类产品、从事同类业务，但必须是以存在“同类产品”“同类业务”“有竞争关系”为前提。

然而，本案中的A、B公司虽然营业执照登记的经营范围有部分重合，但实际经营内容、职责内容、技术要求并不相同，彼此并不存在竞争关系。因此，公司不能以竞业限制协议过于宽泛地限制吕女士的就业范围。

【案例2】

竞业限制主体泛化，普通职工无需履行协议

梁女士是C公司的一名普通职工，虽然其平时不能接触到商业秘密，但双方仍签订了竞业限制协议。该协议明确要求，梁女士在离职后的两年内不得到与C公司有竞争关系的用人单位工作。梁女士必须履行该协议吗？

【点评】

梁女士无需履行其与公司签订的竞业限制协议。

《劳动合同法》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。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。”该规定明确竞业限制的主体只能是“高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员”，而梁女士只是C公司的普通职工，平时也不能接触到C公司的商业秘密，属于“无密可保”人员。因此，梁女士虽与C公司签订有竞业限制协议，但该协议对梁女士并没有法律约束力。



邵怡明 绘图

【案例3】

用人单位“钓鱼执罚”，职工有权对其说“不”

黄女士与D公司签订的竞业限制协议中，约定其如果没有履行竞业限制，必须向D公司支付20万元违约金。黄女士离职后，基于D公司连续4个月没有向她支付经济补偿金，便申请解除竞业限制协议并入职D公司的竞争对手。此时，D公司立即向黄女士支付经济补偿金，此后即要求黄女士承担20万元违约金并从新的工作单位辞职。面对D公司先故意拖欠经济补偿金再恶意索要违约金的“钓鱼执罚”方式，黄女士能否予以拒绝？

【点评】

黄女士有权拒绝用人单位的“钓鱼执罚”，无需向其支付违约金。虽然《劳动合同法》第二十

三条规定：“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。”但该法第三条规定的诚实信用原则，要求用人单位和劳动者均应当讲诚实、守信用，以善意的方式行使权利、履行义务，任何一方不得以不合理的方式甚至滥用权利损害对方利益。本案中，D公司恶意通过“钓鱼”方式制造机会索要违约金，无疑与之相违。

与此同时，《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）》第三十八条规定：“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，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。”据此，黄女士提出解除竞业限制协议并无不当。

颜梅生 法官

车辆未投交强险，造成交通事故如何担责？

案情简介

董某某驾驶小型普通客车与行人郭某某发生交通事故，造成郭某某受伤。交警部门出具道路交通事故认定书，确认董某某承担事故的全部责任，郭某某无事故责任。另查明，涉案车辆登记车主为董某某之妻刘某，在一家保险公司仅投保商业三者险，未投保交强险。郭某某将董某某、刘某和保险公司起诉至法院，要求赔偿各项经济损失共计30余万元。

法院审理

法院认为，案涉机动车未投保交强险，仅在保险公司投保了商业三者险，《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十六条规定：“未依法投保交强险的机动车发生交通事故造成损害，当事人请求投保义务人在交强险责任限额范围内予以赔偿的，人民法院应予支持。投保义务人和侵权人不是同一人，当事人请求投保义务人和侵权人在交强险责任限额范围内承担相应责

任的，人民法院应予支持。”本案中，涉案车辆系家庭用车，刘某作为车辆的车主具有为车辆投保交强险的义务，因该车辆未投保交强险导致原告郭某某无法从交强险赔偿限额范围内获得赔偿，故原告郭某某主张由被告董某某和刘某在交强险限额内承担共同赔偿责任，应当予以支持。不足部分，因交通事故发生在商业三者险保险期内，不存在保险责任免除情形，应由保险公司按照保险合同约定在商业三者险责任限额内予以赔偿；仍有不足部分，再由侵权人董某某赔偿。

依据在案证据，法院判决被告董某某、刘某在交强险责任限额内赔偿原告郭某某医疗费、护理费、交通费、伤残赔偿金和精神损害抚慰金共计198000元；被告保险公司于判决生效后五日内在商业三者险责任限额内赔偿原告郭某某医疗费、伙食补助费、营养费、鉴定费、残疾赔偿金共计153387.7元。

法律分析

案涉车辆为家庭用车，但未投保交强险，车主配偶开车发生

事故后，夫妻双方是否需要在交强险限额内共同担责？

对此，《机动车交通事故责任强制保险条例》第二条第一款规定，“在中华人民共和国境内道路上行驶的机动车的所有人或者管理人，应当依照《中华人民共和国道路交通安全法》的规定投保机动车交通事故责任强制保险。”

交强险作为一种必须购买的保险，主要目的是为了使第三人所受损失能够得到及时、最大化的填补。从立法目的层面上讲，机动车所有人未投保交强险，其不仅违反了行政法的强制性规定，同时也间接地剥夺了第三者在交通事故发生后直接请求保险公司交强险限额内先行进行赔偿的权利。依据《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十六条规定及2024年9月27日施行的《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉侵权责任编的解释（一）》第二十一条第一款规定“未依法投保强制保险的机动车发生交通事故造成损害，投保义务人和交通事故责

任人不是同一人，被侵权人合并请求投保义务人和交通事故责任人承担侵权责任的，交通事故责任人承担侵权人应承担的全部责任；投保义务人在机动车强制保险责任限额范围内与交通事故责任人共同承担责任，但责任主体实际支付的赔偿费用总和不应超出被侵权人应受偿的损失数额。”在机动车所有人和驾驶人不一致的情况下，判决未依法投保交强险的机动车所有人在交强险限额内与驾驶人共同承担责任，既契合民法上的“不真正连带责任”理论，也与法理层面的“任何人都不能从自己的违法行为中获益”和责任自负原则相一致。

本案中，刘某作为投保义务人与交通事故侵权人董某某虽不是同一人，但因车辆未投保交强险致使交通事故受害人无法从交强险限额内获得赔偿，法院判决董某某、刘某二人在交强险限额内共同承担赔偿责任符合法律规定。同时，该判决也强化了法定义务的履行和对违法行为的制裁，有利于更好地保护人们出行安全，保障被侵权人充分受偿。

刘涛 律师

向公司递交辞职申请
职工应如何留存证据？

编辑同志：

今年11月中旬，我的一位同事曾提前向公司递交辞职申请，明确表明其将在30天后离职。可是，公司在期限届满后却否认收到其辞职申请材料，并以我的这位同事违法为由要求其承担相应的责任。在这种情况下，也想辞职的我，非常担心自己可能重蹈这位同事的覆辙。

请问：如果我提请辞职，应该如何留存证据才能避免不利的事情发生？

读者：许丹丹（化名）

许丹丹读者：

原劳动部办公厅《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》中指出：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无需征得用人单位的同意。超过三十日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续，用人单位应予以办理。但由于劳动者违反劳动合同有关约定而给用人单位造成经济损失的，应依据有关法律、法规、规章的规定和劳动合同的约定，由劳动者承担赔偿责任。劳动者违反提前三十日以书面形式通知用人单位的规定，而要求解除劳动合同，用人单位可以不予办理。劳动者违法解除劳动合同而给原用人单位造成经济损失，应当依据有关法律、法规、规章的规定和劳动合同的约定承担赔偿责任。”

另外，《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

依据上述规定，在用人单位否认劳动者提前辞职的情况下，劳动者要想按照对应方式解除劳动合同就必须举证证明已经“提前三十日以书面形式通知用人单位”。为防止用人单位拒收或否认，劳动者可以邀请证人到场，说明情况，书面记录用人单位的拒收事由和日期，由证人签名或者盖章，把辞呈留在用人单位。当然，劳动者也可以把辞呈直接留在用人单位，然后采用拍照、录像等方式记录送达过程。如果劳动者采用邮寄方式送达辞呈，那么，用人单位在回执上签收的日期为送达日期。如果劳动者采用传真、电子邮件、移动通信等即时收悉的特定系统送达辞职申请，相关邮件资料进入特定系统的时间即为收到时间。此外，劳动者也可以向当地的劳动监察部门进行投诉，由该机构作证或调查取证。与之对应，你可以选择对应方式向公司提交辞呈。

廖春梅 法官