

根据新单位登记经营范围认定职工违反竞业限制协议

原单位要求职工承担违约责任为何被驳？

□本报记者 赵新政

从光能公司离职后，王轩（化名）通过招聘进入医疗公司工作。期间，他按照竞业限制协议约定向光能公司报告自己在新单位的就业及工作状况，光能公司也如约向他支付了竞业限制补偿费用。不久，光能公司突然以医疗公司依法登记的经营范围与其部分业务重合、双方之间存在竞争关系为由，认定王轩构成违约并要求他承担违约责任。

因劳动争议仲裁机构裁决及一审法院判决均支持光能公司的主张，王轩遂提起上诉。二审法院认为，判断王轩进入医疗公司继续从事研究的行为是否违反竞业限制义务，取决于光能公司有无可保护的利益，即王轩在光能公司从事研发工作期间是否知悉光能公司的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。可是，光能公司提供的证据仅证明其在有关研究中进行了探索，未证明王轩知悉其上述涉密事项，故认定王轩并未违反竞业限制协议，并于2月18日终审判决驳回公司的诉讼请求。

两家单位业务重合 公司认定职工违约

2020年6月9日，光能公司与王轩签订即日起至2025年6月8日的劳动合同，约定其从事钙钛矿材料研发工作。2021年1月23日，双方签订竞业限制协议，约定王轩离职后2年内不能直接或间接从事与光能公司存在竞争的业务，光能公司按照其离职前12个月的平均工资的30%按月发放竞业限制补偿；其应在离职后每3个月向光能公司提供书面《近期工作说明》，说明其当下的工作单位及工作情况。否则，应向光能公司支付违约金100万元，并返还已领取的竞业限制补偿金。

2021年8月11日，光能公司向王轩发送《关于履行竞业限制协议的通知函》，载明双方的劳动合同于2021年8月12日解除，王轩自2021年8月13日起开始履行竞业限制义务，竞业限制期限自通知之日起12个月。同日，王轩签收该函，并签署离岗保密承诺书。

2021年8月25日，光能公司人事经理夏某通过微信要求王轩提供工作证明，王轩向其发送了近期工作证明，载明王轩自2021年8月23日至今一直在医疗公司从事研发工作，所在部门为管理部，职位是首席技术官。此后，王轩一直按照夏某要求提供近期工作证明、个人所得税和社会保险记录、营业执照等材料。公司则连续5个月向其支付竞业限制补偿金合计35485.53元。

2022年2月18日，光能公司申请仲裁，请求裁决王轩承担竞业限制违约责任，理由是光能公司与医疗公司依法登记的经营范围存在重合，双方之间存在竞争关系。经审理，仲裁裁决王轩向光能公司全额返还已领取的竞业限制

补偿金并支付50万元违约金。

先后从事相同研究 难以证实违约与否

王轩不服仲裁裁决诉至一审法院。

庭审中，王轩提交证据证明光能公司主要研发铅基钙钛矿，而钙钛矿的种类上千万种，医疗公司主要研发铜基钙钛矿。他在光能公司工作期间，发现铅基钙钛矿无法应用于X射线，相关项目以失败告终，而医疗公司成功实现了X光射线拍摄。此外，光能公司公众号上显示，其主营业务态为光伏领域。光能公司质证称，这些证据恰好证明其致力于研究光电显示项目，其中包含X光探测技术。

王轩提交医疗公司的情况说明，证明王轩在医疗公司工作期间主要从事医疗器械开发工作，并未研究铅基钙钛矿量子点，医疗公司应用于医疗器械的钙钛矿系锆基和铜基钙钛矿体系，研发工作由他人负责，王轩仅负责融资和对外接待工作。对此，光能公司不予认可。

光能公司提交的证据主要用于证明王轩在职期间参与并主导了以新型钙钛矿材料为基础的X光探测项目，涉及以铜元素为组成要素的铜基钙钛矿以及相应的闪烁体膜。王轩认为，光能公司提交的证据仅为探索性项目，任何企业均有权对任何领域进行探索，但只有探索成功并能够应用且转化为产品后进行变现才能被视为是公司的业务，而该项目并未取得任何有意义的成果。

一审法院认为，光能公司认为医疗公司与其经营范围重合，王轩入职医疗公司并从事钙钛矿材料的研发和X光探测项目的研发，违反竞业限制约定。王轩称医疗公司主营医疗领域、光能公

司主营光伏领域，两家公司产出的产品并不相同，但除了医疗公司经营范围中有医疗器械经营和销售外，其在药监局注册备案中并未取得医疗器械许可证，无法证明其主营仅为医疗领域，亦未有证据证明两家公司产品的差异。王轩称其并未从事研发工作，仅从事接待、对外融资工作，但未提供依据，反而在其向光能公司出具的近期工作证明中，明确其从事研发工作，担任首席技术官。从双方提供的证据可以看出，王轩在两家公司均从事了钙钛矿材料及X光探测项目的研发，虽然钙钛矿材料多种多样，但王轩提供的证据不足以证明其在两家公司研发的内容完全不一致。光能公司属于科技型企业，科技企业的主要竞争力来源于其技术水平，王轩在光能公司任职期间所掌握的关于钙钛矿材料的研发及相关制备方法等信息代表着光能公司的核心竞争力，是企业生存发展的命脉，故是否研发成功与是否违反竞业限制义务没有直接关联。

在光能公司举证两家公司在经营范围上存在重合、王轩从事相同工作内容的前提下，王轩未提供有效证据证明两家公司分属不同领域、产品及市场不存在重合、其在两家公司从事不同工作内容，据此，一审法院认为王轩违反竞业限制义务，判令其向光能公司返还竞业限制补偿金并支付违约金30万元。

职工不知商业秘密 不受竞业限制约束

王轩不服一审法院判决提起上诉。二审法院认为，在判断用人单位与劳动者新入职的用人单位是否存在同业竞争关系，应对劳动者离职时原用人单位的经营范围及新单位在其入职时的经

营范围进行比对、判断，方符合公平原则。本案中，对比王轩离职时光能公司的经营范围以及其入职医疗公司时医疗公司的经营范围，可以看出二者都有电子专用材料研发。一审中，光能公司亦明确其主张的竞争业务是指钙钛矿材料的研发和X光探测项目的研发。因此，判断两家企业是否为同业竞争企业，应看两家企业在电子专用材料研发上是否存在竞争关系，具体为钙钛矿材料的研发和X光探测项目的研发。

二审中，医疗公司提供的证据证明其经营范围主要集中在医疗领域。对此，虽然光能公司否认该证据的真实性，但未提供反证。

经查，钙钛矿是化学式为ABX3的所有材料的总称，种类繁多，亦可用于不同的领域，不同领域对钙钛矿的要求亦不相同。钙钛矿材料的研发属于近年来新型材料的研究热点，不能以光能公司进行了钙钛矿研发就阻止王轩进入其他公司依旧研究该材料，否则会造成人才浪费、阻止技术创新。从王轩向夏某发送的近期工作证明来看，其入职医疗公司从事研发工作，所在部门为管理部，职位是首席技术官，故判断其进入医疗公司继续研究钙钛矿材料的行为是否违反竞业限制义务，取决于光能公司有无可保护的利益，即王轩在光能公司从事研发工作期间是否知悉光能公司的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。然而，光能公司提供的证据仅证明其在钙钛矿材料研发中进行了探索，未证明王轩知悉其何种商业秘密或者与知识产权相关的需保密的事项，在此前提下，二审法院认为王轩入职医疗公司并未违反竞业限制协议。

综上，二审法院判决撤销原判、王轩无须返还竞业限制补偿金、无需支付竞业限制违约金。

职工在年前离职，还能主张年终奖吗？

编辑同志：

我在原单位工作近10年，于2024年12月底离职。原公司的年终奖一般在农历春节假期的后两周内发放，数额也比较固定。我本来想拖到领完年终奖再离职，可新入职的单位不同意。当我如期办完工作交接要求原公司支付年终奖时，对方竟以“年终奖对发放前离职员工不予发放”为由拒绝。

请问：年前离职的劳动者是否有权向原单位主张该年度的年终奖呢？

读者：宋媛媛（化名）

宋媛媛读者：

年终奖是否发放，要根据用人单位和劳动者之间的具体约定或法律规定来进行认定。如果您原供职单位每年都向职工按时发放年终奖，且数额比较固定，则该年终奖一般属于劳动者的工资报酬。

国家统计局《关于工资总额组成的规定》第四条的规定：“工资总额由下列六个部分组成：（一）计时工资；（二）计件工资；（三）奖金；（四）津贴和补贴；（五）加班加点工资；（六）特殊情况下支付的工资。”

同时，国家统计局还在《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》第二条中进一步明确了奖金的范围包括年终奖。因此，年终奖属于工资性质。也就是说，不管年终工资或是年终奖，均属于工资的组成部分，用人单位在劳动者离职时应当支付给本人。

另外，《劳动合同法》第三十条规定：“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。”据此，离职劳动者如果年度内在企业的工作表现合格，就有权向原单位要求全部或部分年终奖，原单位不能以劳动者离职或者年终奖的内部规定为由不予发放。

关于举证责任，《劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。”这就是说，如果用人单位不认可劳动者在职期间存在年终奖，劳动者需要提供用人单位存在年终奖承担举证责任，包括但不限于举证证明用人单位存在劳动者所主张的年度年终奖发放方案，或劳动合同、公司规章制度等盖有公司公章的、具有法律效力的文件中有关年终奖的相关规定。如果劳动者未能提供基本的证据，则要承担于己不利的风险。

最后，若用人单位存在故意不予发放年终奖的过错行为，在经过仲裁前置程序后，你可以通过向公司注册所在地的基层人民法院提起诉讼，要求公司支付离职当年度的年终奖和利息。

张兆利 律师

潘家永 律师

哺乳期女工主动提出解除劳动合同，可否获得经济补偿？

读者甄红玲（化名）咨询说，她是一名焊接工，在怀孕期间没有要求调换工种。产假期满后，她因身体发胖，弯腰和下蹲都很吃力。于是，她请求公司给予调换工作岗位，但公司以人手少、安排不开等为由予以拒绝。出于无奈，她提出辞职，公司批准了她的辞职请求。但在办理离职事宜时，公司以解除劳动合同是她主动提出为由，拒绝支付经济补偿金。

她想知道：劳动者出于无奈自动辞职，用人单位是否应支付经济补偿金？

法律分析

《劳动法》第六十三条规定：“不得安排女职工在哺乳未满1周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长劳动时间和夜班劳动。”而根据《女职工禁忌劳动范围的规定》第六条和第七条规定，工作中需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业，如焊接作业，只属于怀孕女职工禁忌从事的劳动范围，而未被列入哺乳期禁忌从事的劳动范围。因此，从事焊

接作业的女职工在怀孕期间有权要求调换岗位。

本案中，甄红玲在怀孕期间没有提出，而是在产假期满后的哺乳期提出调换工作岗位，公司予以拒绝并不违反国家规定，并非故意刁难。在这种情况下，甄红玲提出辞职并不属于被迫，根据《劳动合同法》第四十六条的规定，用人单位不用向其支付经济补偿。

另外，《劳动合同法》第三十八条第一款第一项规定，用人单位“未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的”，劳动

者可以解除劳动合同。该法第四十六第一款第一项规定，“劳动者依照本法第三十八条的规定解除劳动合同的”，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

据此，如果用人单位未按规定为哺乳女工提供劳动保护，安排哺乳女工从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动以及夜班劳动，则是违法行为，由此而导致哺乳女工辞职的，用人单位是有义务向劳动者支付经济补偿的。