

竞业限制协议 在这些情形下为何仍然有效？

竞业限制是限制劳动者在一定期间参与或者从事同业竞争活动的一项制度。由于该项制度在实践中应用比较广泛，且一些用人单位和劳动者对此存在认识误区，为此，最高人民法院颁布实施的两个审理劳动争议案件司法解释对这方面的问题进行明确。本文通过以案释法的形式对4种特殊情形作出详细的法律解析。

【案例1】 订立在职期间竞业限制协议是否有效？

侯某于2025年8月入职一家纺织公司，担任销售经理。双方所签订的《保守商业秘密及竞业限制协议》约定：竞业限制的期限包括但不限于劳动合同期内及离职后2年内，不得自营或者为他人经营与公司有竞争的业务；侯某若违反协议，应承担违约责任。侯某认为，法律规定的竞业限制是指劳动者离职后的2年内，约定在职期间竞业限制协议是无效的。

【评析】

双方签订的竞业限制协议有效。

为了保护用人单位的商业秘密等知识产权，劳动合同法设立了竞业限制制度，规定劳动者履行竞业限制义务的期限自解除或者终止劳动合同后起不得超过2年。既然劳动者在离职后仍有保守用人单位的商业秘密等知识产权的义务，那么，在职期间自然也有这个义务。因此，《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（二）》第十四条规定：“用人单位与高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员约定在职期间竞业限制条款，劳动者以不得约定在职期间竞业限制、未支付经济补偿为由请求确认竞业限制条款无效的，人民法院不予支持。”该规定表明：一是负有保密义务人员在职期间，基于对用人单位的忠实义务应承担在职竞业限制义务，故用人单位可以与其订立在职竞业限制协议，而且，用人单位无需为此支付经济补偿。

本案中，纺织公司有权与侯某订立在职期间竞业限制协议。只要该协议合法有效，侯某在职期间就应当履行竞业义务。

【案例2】 单位违法解除劳动合同是否导致竞业限制协议无效？

2023年4月，汪某入职某市农行担任业务部经理，双方签订的竞业限制协议约定汪某离职后2年内不得入职省内其他银行，若违反应支付10万元违约金。2025年3月，该行违法辞退汪某时向其支付了违法解除劳动合同赔偿金，之后每月向汪某支付经济补偿。2025年8月，农行发现汪某已于2个月前入职市建行，遂认为汪某违反了竞业限制协议，要求其支付违约金10万元。汪某认为，农行违法解除劳动合同的行为已导致竞业限制协议失效，故拒绝承担责任。那么，汪某的理由能成立吗？

【评析】

汪某的理由不能成立。《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。”该规定中的“解除劳动合同”既包括合法解除劳动合同也包括违法解除劳动合同。也就是说，用人单位或者劳动者一方违法解除劳动合同的，并不影响竞业限制协议的有效性。

因此，汪某在被违法解雇后仍应履行竞业义务。本案中，由于汪某违反竞业限制协议，所以，应当承担法律责任。

鉴于《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）》第四十条规定：“劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。”

《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（二）》第十五条规定：“劳动者违反有效的竞业限制约定，用人单位请求劳动者按照约定返还已经支付的经济补偿并支付违约金的，人民法院依法予以支持。”据此，农行除可以要求汪某支付违约金并立即从建行离职外，还可以要求其返还所领取的经济补偿。

【案例3】 竞业限制协议未约定经济补偿金是否有效？

2年前，谷某进入一家公司担任主播，双方签订的竞业限制协议只载明：谷某从公司离职后的2年内，不得到本地生产与公司同类产品或者经营同类业务的有竞争关系的其他用人单位任职相关岗位，并保守公司的商业秘密及与短视频相关的内容；若有违反，应支付违约金12万元。该协议却未约定解除或者终止劳动合同后须给予谷某经济补偿。那么，谷某在离职后可以该竞业限制协议无效为由而不履行竞业义务吗？

【评析】

即使在竞业限制协议中未对给予劳动者的经济补偿作出约定，也不意味着用人单位可以不支付经济补偿，更不意味着竞业限制协议无效。

《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）》第三十六条第一款规定：“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12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。”该规定表明，未约定经济补偿的离职竞业限制协议并非无效协议，法律是承认其效力的。

本案中，因竞业限制协议中

未约定经济补偿内容，谷某可以作出如下选择：一是在离职时与公司通过协商，解除竞业限制协议。如果公司不同意解除，谷某仍应依约履行竞业义务。二是在离职后按约定履行竞业义务，在公司并未依法支付经济补偿的情况下，可以通过申请劳动争议仲裁或者起诉，请求裁判机构判令解除竞业限制协议并判令公司支付拖欠的经济补偿。

【案例4】 单位未支付经济补偿是否导致竞业限制协议自动解除？

秦某于2023年3月10日起担任公司销售部经理，双方签订的竞业限制协议对竞业限制的地域、期限和离职后每月经济补偿数额等内容作出了约定。2025年6月4日双方协商解除劳动合同后，秦某选择在家休息，但公司并未依约向其支付经济补偿。在此种情况下，秦某的竞业限制义务是否自动解除？

【评析】

用人单位未按约定按月支付经济补偿，并不意味着劳动者的竞业限制义务自动解除。

《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，劳动者对竞业限制协议享有解除权。但是，在行使解除权之前，竞业限制协议对双方仍具约束力。

本案中，秦某自2025年6月4日离职后的3个多月内一直在履行竞业限制义务，而公司一直拒付经济补偿，故秦某享有解除权，即通过申请劳动仲裁或提起诉讼的途径，来解除双方的竞业限制协议。 潘家永 律师

公司未足额缴纳社保费 能否诉请法院责令补缴？

编辑同志：

我们所在公司为减少支出，虽已为我们缴纳社会保险费用，但却没有按照规定标准缴纳，即存在“偷工减料”现象。基于公司的行为将造成我们享受的社会保险待遇降低，在公司对我们足额缴纳的请求置之不理的情况下，我们打算通过向法院提起民事诉讼来责令公司补缴。

请问：我们这样的诉求会得到法院的支持吗？

读者：高彤彤(化名)等11人

高彤彤等读者：

你们不能诉请法院责令公司补缴社会保险费用。

《社会保险法》第六十三条规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。”

《社会保险费征缴暂行条例》第十三条规定：“缴费单位未按规定缴纳和代扣代缴社会保险费的，由劳动保障行政部门或者税务机关责令限期缴纳；……用人单位未足额缴纳社会保险费且未提供担保的，社会保险费征收机构可以申请人民法院扣押、查封、拍卖其价值相当于应当缴纳社会保险费的财产，以拍卖所得抵缴社会保险费。”

《最高人民法院研究室关于王某与某公司劳动争议纠纷申请再审一案适用法律问题的答复》（法研〔2011〕31号）在该答复中明确指出：“根据《中华人民共和国劳动法》《社会保险费征缴暂行条例》的有关规定，征缴社会保险费属于社会保险费征收部门的法定职责，不属于人民法院受理民事案件的范围。”

上述规定及答复表明，虽然为职工缴纳社会保险费是用人单位的法定义务，但由于其征缴、稽核、追缴等具有强制性和国家行政管理的性质，决定了相关事实属于用人单位与国家社会保险征收机构之间的行政管理关系，是行政部门的法定职责。而法院并非对应主体，也不得作为民事案件受理。只有在用人单位既未足额缴纳社会保险费又未提供担保时，才能由社会保险费征收机构向法院申请采取扣押、查封、拍卖其价值相当财产的强制执行措施。

与之对应，基于公司未足额缴纳社会保险费，将造成你们享受的社会保险待遇降低，你们要求公司补缴社保费用差额时，应当向社会保险费征收机构反映该问题，并由其依法处理或者向法院申请强制执行。

颜梅生 法官

公司仅在事故当月未及时缴费， 职工工伤待遇由谁支付？

读者李冰冰（化名）在咨询时说，他所在公司已经为他办理工伤保险参保手续。此后，公司一直按照规定缴纳工伤保险费用。可是，由于工作人员的疏忽，当月的费用没有缴纳。恰在此时，他在工作中发生了工伤。

他想知道：在这种情况下，应该由公司还是社保经办机构向其支付工伤保险待遇？

法律分析

应当由公司向李冰冰给予工伤保险待遇。

《社会保险法》第六十条

规定：“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。”即只有当存在不可抗力时，用人单位才可以缓缴包括工伤保险费在内的社会保险费。这里的不可抗力是指不能预见、不能避免并不能克服的客观情况。与之对应，公司工作人员因一时疏忽忘记缴纳社保费用，并不在其列。

此外，《社会保险法》第四十一条规定：“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人

单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以依照本法第六十三条的规定追偿。”《工伤保险条例》第六十二条第三款规定：“用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。”

上述规定表明，只有在用人单位按照法定缴费期限足额

缴纳工伤保险费时，才能由工伤保险基金支付相应的工伤保险待遇。只要用人单位未依法缴纳工伤保险费用，就必须按照《工伤保险条例》规定的项目和标准对职工承担工伤责任。其中的“未依法缴纳工伤保险费用”，包括用人单位自始未缴纳工伤保险费和未按时足额缴纳工伤保险费两种情形。结合本案，公司无疑难辞其咎。哪怕公司事后补交了工伤保险费，工伤保险基金也只能承担新发生的费用。

颜东岳 法官