

在劳动合同中约定竞业限制条款

劳动合同解除,竞业限制是否还有效?

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第23条规定,用人单位可以在劳动合同中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。根据该规定,吉星(化名)认为,其劳动合同虽然因公司在试用期内解除而无效,但竞业限制协议并未失效。恰恰相反,公司应当从这个时间点开始按照合同约定向他支付两年的竞业限制补偿费用。

公司认为,吉星只在公司工作30多天时间,尚未接触到商业秘密,不必遵守竞业限制协议。况且,公司在试用期内解除其劳动合同,当然就解除了竞业限制协议,故无需向其支付相应的经济补偿。可是,吉星不仅主张公司应当支付这些费用,而且主张公司构成违法解除劳动合同,应当向其支付赔偿金,同时,需返还其被无故克扣工资6.02元及被拖欠的一天工资666.67元。

起初,公司觉得吉星的要求很可笑,以为闹一闹就过去了。岂料,仲裁及一审法院均支持了他的大部分请求。4月6日,二审法院也判令公司向其支付12.6万元竞业限制补偿金。

合同约定竞业条款 试用期内双方解约

吉星说,他是2018年4月25日通过多轮测试进入公司的。入职当天,公司即与他签订了期限至2023年4月24日的劳动合同。按照合同约定,其职务为公司研发团队首席高级工程师,月工资14500元。

同时,双方在该劳动合同中还作了如下约定:一是吉星应遵守作为劳动合同一部分的《任职保密协议书》。二是任职期间及解除或终止劳动合同之日起两年内均需接受竞业限制。在竞业限制履行期限内,公司有权随时解除相应的竞业限制条款,但应当向吉星额外支付3个月的竞业限制补偿。三是竞业限制补偿金标准为吉星解除或终止劳动合同前12个月平均工资的50%。四是吉星在竞业限制期限内应承担月度汇报就业义务和不怱怱公司劳动者离职的义务。如违反汇报就业义务,经公司敦促仍不履行或者提供虚假信息的,公司有权停止支付经济补偿。

吉星说,入职时他向公司提交了入职登记表、入职声明书,并与公司签订了试用期考核管理告知确认单。其中,入职登记表中载

明了自2011年8月至2018年4月的工作履历。在入职声明书中,他承诺自己提供的应聘资料真实有效,不存在隐瞒和虚构,并授权公司对相关资料进行核实。此外,他还保证截至入职当天与原雇主不存在任何未决的劳动争议,否则,公司可单方解除劳动合同。

在试用期考核管理告知确认单中,吉星再次承诺:如其向公司提供的材料和信息有虚假或隐瞒,或者存在其他违反诚实信用原则或公序良俗行为的,将被视为不符合录用条件,公司可在试用期内单方即时解除劳动合同。

2018年6月1日,公司通知吉星于该日解除劳动合同。

吉星说,公司与他解除劳动合同的理由为:“试用期考核不合格,不符合录用条件。”公司称,其解除吉星劳动合同的理由是:“入职时提交的材料与公司背调所了解掌握的实情不符,不符合公司要求。”

劳动合同虽已解除 竞业限制依然有效

既然无法在公司工作了,吉星便要求公司返还其2018年5月1日至5月31日期间被扣发的6.02元工资,支付其2018年6月1日解除劳动合同当天的工资。此外,他

还要求公司向其支付违法解除劳动合同关系赔偿金、竞业限制补偿金等。因双方无法达成协议,吉星于2019年5月30日申请劳动争议仲裁。同年12月17日,仲裁裁决支持了他的请求。其中,竞业限制补偿金达到13.4万元。公司不同意该裁决诉至一审法院。

尽管吉星对仲裁裁决也有不满,但他认为该裁决起码证明自己的主张是有法律依据的,公司虽然解除了他的劳动合同,可竞业限制条款并未因此废除。

对于吉星是否负有保守商业秘密的义务,公司称其并未实际知悉公司的商业秘密,并不负有相应的义务。为此,公司提交工作电子邮件加以证明,而这些邮件上均备注“注意:本邮件及其随带之附件内容仅为收件人提供,可能包含公司应予保密之内容”字样。由此,一审法院不采信公司的主张,并认为邮件备注内容与吉星的主张相吻合。结合双方签订的《任职保密协议书》,一审法院认定吉星属于对公司负有保守商业秘密的劳动者。

另外,一审法院查明,吉星在2016年至2018年期间与多家用人单位发生劳动纠纷诉讼。通过对比法院生效判决载明的信息,可以发现他提交给公司的工作经历存在工作单位不实、工作期间不

实等情况。更让人不解的是,其到公司应聘时与原单位的劳动争议还在诉讼之中,而他竟然保证与原雇主无任何争议。据此,公司决定解除其劳动合同。

庭审时,公司主张其与吉星约定的竞业限制条款应因其入职欺诈行为随同劳动合同一并无效,但一审法院认为,竞业限制条款的目的在于规范劳动合同解除或终止后的行为,该条款对劳动合同的其他条款具有相对独立性,二者对应不同的权利和义务,劳动合同是否有效不影响其中的竞业限制条款的效力。因此,对该项主张不予支持。

无故扣薪应予返还 竞业补偿仍需支付

对于双方之间的争议,一审法院认为,对于扣发吉星6.02元工资一事公司应承担举证责任。公司称,此系吉星2018年5月14日上午上班迟到7分钟所致,并提交员工原始刷卡明细报表打印件加以证明。因吉星对此不认可,法院认定公司属于无故克扣,应当予以返还。

经查,公司正式通知吉星解除劳动合同的日期及双方实际解除劳动合同的日期均为2018年6月1日,吉星要求公司向其支付该

日的工资的主张,一审法院认为,该请求并无明显不当,故不采信公司的主张。

根据已查明的事实及双方当事人陈述,可以认定公司系因吉星不符合录用条件而在试用期内与吉星解除的劳动合同。一审法院认为,公司属于合法解除劳动合同,无需支付赔偿金。

按照合同约定,吉星在解除劳动合同之日起两年内需接受竞业限制,在竞业限制履行期限内,公司有权随时解除相应的竞业限制条款,但应当向吉星额外支付三个月的竞业限制补偿。本案中,虽然公司主张在通知解除劳动合同时已一并告知吉星无需履行竞业限制义务,但吉星对公司该项主张不认可,且公司无证据证明已履行该告知义务,故应支付相应期间的经济赔偿。考虑到公司在2019年8月14日仲裁庭庭前已明确表示吉星无竞业限制义务,故吉星对公司的竞业限制义务应于该日解除,但公司应按约定额外向其支付三个月的竞业限制补偿金。

综上,一审法院判决公司返还吉星被扣工资6.02元、支付欠薪666.67元、竞业限制补偿12.6万元。公司不服该判决提起上诉,二审法院审理后判决驳回上诉,维持原判。

让业绩差员工立马走人 属违法解除劳动合同

编辑同志:

我所在公司为充分发挥员工潜能,调动员工工作积极性,决定每月对员工的工作业绩进行排名。对于连续三个月排名处于后三位的,公司规定可以解除劳动合同。由于我的排名连续3次倒数第一,近日,公司决定让已经连续工作3年的我立马走人。

请问:公司的做法是否属于违法解除劳动合同?

读者:罗雪娟

罗雪娟读者:

公司的做法属于违法解除劳动合同,如其不改正错误必须向你支付赔偿金。

一方面,公司的行为违法。《劳动合同法》第四十条规定:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因

工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

上述规定表明,用人单位单方解除劳动合同的劳动合同,必须同时具备两个条件:一是提前三十日以书面形式通知或者额外支付劳动者一个月工资;二是具有所列三种情形之一。

本案中,公司既未提前三十日书面通知你,也未额外支付给你一个月工资,即让你立马走人,无疑是违法的。同时,公司实施的末位淘汰制度也是违法的。因为,即使你考核中排名靠后,甚至是连续倒数第一,并不能说明你不胜任工作。此外,公

司让你离职前,也没有经过让你培训或者调整岗位这一法定程序。

另一方面,公司必须支付双倍赔偿金。

《劳动合同法》第八十七条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”而该法第四十七条第一款规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”

根据上述规定,如果公司固执己见,不改正错误,那么,你必须根据你离职前12个月正常工作时的工资标准,向你支付6个月的工资作为赔偿。

颜东岳 法官

未领毕业证员工因工受伤可认定工伤

近日,读者小郑反映,他已经在技工学院完成全部学业,但因新冠肺炎疫情影响未能及时拿到毕业证书。后来,他凭着学校出具的证明与一家制药公司签订劳动合同,试用期为1个月。然而,他在车间工作时受到事故伤害,现仍在医院接受治疗。当提出工伤认定时,公司拒绝了他。公司的理由是:根据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第12条规定:“在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。”

小郑想知道:他受到的伤害是否构成工伤?

法律分析

该制药公司曲解了原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第12条规定的本意,其以此为根据拒绝为小郑办理工伤待遇是错误的。

其一,制药公司与小郑存在法定的劳动关系。上述规定的适

用是以“在校生利用业余时间勤工助学”为前提,而小郑虽未领取毕业证书,但他在公司工作的目的就是就业,并非勤工俭学。从小郑介绍的情况看,其与公司已经签订了包含1个月试用期的劳动合同,该合同还对工资待遇、岗位要求、工作时间等作出了明确约定,因此,其合法权益是应当受到法律保护的。

其二,制药公司应当履行对小郑办理工伤保险的法定义务。《工伤保险条例》第二条规定:“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”既然小郑已经与公司签订劳动合同,且已成为公司职工,公司就应当为其办理工伤保险。

综上,小郑有权要求公司为其办理工伤认定手续。如果公司拖延不办,其可以自行向劳动行政机构申请工伤认定,进而获得工伤保险待遇。程文华 律师