

员工认为,主动履行竞业限制义务单位就该给予补偿;单位认为,员工未收到书面通知就等于无须履行竞业限制义务——

竞业限制义务何时启动谁说了算?

本报记者 赖志凯

一般情况下,只要用人单位与劳动者之间存在竞业限制约定,不论该约定采取什么样的形式,双方均应履行。然而,汪清鸣(化名)与其所在公司之间对于此事的约定不仅复杂而且相互矛盾,以至于双方对竞业限制协议是否履行产生了争议。

汪清鸣认为,既然约定了竞业协议,除非公司同意不履行该协议,否则他就不需要履行。公司认为,按照内部制度规定,若需要履行竞业协议公司会书面通知,其没有收到该通知就是不需要履行,并由此认定其没有履行竞业限制协议。

法院认为,劳动合同约定未经公司书面告知无须履行竞业限制义务,汪清鸣需要在离职后一年内履行该义务。故应认定汪清鸣履行了相应义务。据此,北京市大兴区人民法院于近日终审判决公司给付汪清鸣竞业限制补偿金92400元。

竞业限制义务是否自动启动

公司与汪清鸣签订劳动合同,约定其工作岗位为销售运营顾问,主要负责金融信贷业务。汪清鸣离职前一年的月基本工资为15400元。

2021年2月22日,双方签订《劳动合同解除协议书》,该协议载明双方之间的劳动关系即日协商一致解除,其中第5条约定,公司的规章制度及双方曾经签署过的协议中的全部或部分内容不因劳动关系的解除而失效,特别是《保密制度》和《保密协议》

阅读提示

用人单位与劳动者签订了竞业限制协议,劳动者离职后,按照协议要求履行了竞业限制义务。竞业限制期限届满后,劳动者要求单位予以补偿,用人单位却以未通知其启动竞业限制义务为由拒绝。

等。第6条约定,汪清鸣承诺在劳动关系解除后严格履行保密义务……

2022年1月,汪清鸣申请劳动争议仲裁,要求公司向其给付竞业限制补偿金。

汪清鸣提交的劳动合同第35条、第38条显示,汪清鸣未经公司书面同意,其在职期间及离职后一年内不得从事与公司存在竞争业务的工作或与之合作,不得为其提供任何咨询或服务或其他协助。合同第40条、第43条显示,竞业限制期限为劳动合同有效期内及劳动关系终止或解除后一年。如汪清鸣在竞业限制期限内到新单位任职,应当在任职之日起5个工作日内书面通知公司。

公司一方表示,劳动合同中的竞业限制义务是常规条款,汪清鸣离职时公司没有通知其启动竞业限制义务,其无须履行竞业限制义务。因此,不同意其仲裁请求。

经审理,仲裁裁决公司向汪清鸣支付2021年2月23日至2022年2月22日期间竞业限制补偿金92400元。

相关条款互相矛盾

公司一方不服仲裁裁决,向法院起诉认为,对于公司不要求其履行竞业限制义务一事,汪清鸣自始至终明确知悉。因为根据公

司规定,在职工离职之前,公司会对是否启动对该职工的竞业限制进行评估,对于需要启动竞业限制义务的职工,公司将与其签署《保密及竞业限制义务告知书》,未签署该告知书的,则无须履行竞业限制义务。

其次,劳动合同中明确约定,汪清鸣在竞业限制期限内到新单位任职,应当书面通知公司。如若其负有竞业限制义务,不加入竞争对手单位工作是其消极义务,向原单位主动报告其入职新单位的情况是积极义务,两者均为劳动者竞业限制义务的重要组成部分。但在长达一年的时间内,汪清鸣先后入职两家用人单位,却从未告知公司其入职新单位的情况。

再者,在竞业限制期限内,汪清鸣从未主张过竞业限制补偿金。之所以如此,是因为其明知自己不负有竞业限制义务。若其提前主张权利,公司势必会重申其无须履行竞业限制义务,其就无法获得长达一年的竞业限制补偿金。由此可见,汪清鸣是利用程序规则为自己谋取最大的不正当利益。

汪清鸣不同意公司的主张。他主张双方签订解聘协议的时候签订过一个确认函,其中有一个保密协议。该协议约定其不论劳动合同是否解除都应当履行保密义务。离职后其无法有效的联系公司负责人,其现工作单位与公司的业务无关。

职工获得竞业限制补偿金

一审法院认为,双方对竞业限制义务启动方式有争议。双方签订的劳动合同中约定汪清鸣未经公司书面同意,在其在职期间及离职后一年内,不得在从事与公司及其关联公司竞争业务的任何竞争对手处任职。由此可知,公司需书面告知劳动者无须履行竞业限制义务,否则劳动者在离职后一年内需履行竞业限制义务。公司主张其未通知汪清鸣启动竞业限制义务故无须履行该义务,但并未就此主张提交有效证据予以证明。

再者,公司主张双方在劳动关系解除协议中约定双方不再有任何未结清的劳动争议及其他经济纠纷,但公司未在该协议中对竞业限制情况作出处理,且该协议约定公司的规章制度及双方曾经签署过的协议中的全部或部分内容不因劳动关系的解除而失效,该内容未明确指明具体协议,在公司未明确告知汪清鸣无须履行竞业限制的情况下,汪清鸣依据该条款认为其在离职后需继续履行竞业限制义务具有合理性。

另外,劳动合同约定竞业限制期限内入职新单位应当在5个工作日内书面通知公司,汪清鸣未向公司报告工作动向,其主张因离职后无法再用公司的内部联系软件,法院认为该解释具有一定的合理性,故采信汪清鸣的主张。

依据查明的事实,在汪清鸣不存在违反竞业限制协议的情况下,一审法院判决公司向汪清鸣支付竞业限制补偿金92400元。公司提起上诉后,二审法院判决驳回上诉,维持原判。



民警深入企业 开展普法宣传

近日,安徽六安民警联合应急管理局工作人员向员工讲解安全生产法律及注意事项。安徽省舒城县公安局指挥中心、城中派出所联合县消防救援大队、县应急管理局等相关单位深入辖区企业,开展“砥砺前行110,一心为民保安宁”为主题的送法进企业普法活动。切实增强人民群众法治观念和法治意识,营造知法、懂法、守法、用法的良好氛围。

视觉中国 供图

跨越千里探亲派出所

本报记者 赵黎浩 本报通讯员 李浩文

从挪威到加拿大再到中国,从上海到昆明转乘高铁到保山,最后抵达怒江片马边境派出所,7600多公里,两天三夜的路程。这场跨越千里的回家路,木秀兰期盼已久。

10年资助成就傈僳族女孩

木秀兰是原武警怒江边防支队片马边防派出所连续资助10年的一名傈僳族贫困学生。2009年,木秀兰大学毕业后被推荐到挪威留学并任中文教师。日前,在外7年的木秀兰跨越千里,回家的第一站便是怒江边境管理支队片马边防派出所。

“所长你好,我是之前联系你的木秀兰,这次回来特地来看看你们,看看我的家。”刚进派出所大门,木秀兰抬起头,就看到住宿楼二楼的接待室,抑制不住内心的喜悦:“读书的时候我每次放假回来,就住在这间接待室,和所里叔叔们一起吃饭。”

时间回到1998年,13岁的木秀兰以优异的成绩考上泸水县第一中学。但是她的家庭

无力供其读书,只能辍学。原片马边防派出所官兵了解情况后,决定伸出援助之手资助其上学。

“1999年上中学起每学期1000元,后来大学期间每学期2000元,路途费、培训费那些也是派出所给的,那时候我们农村一年的收入都没2000元。”木秀兰在和民警聊天时,言语之间无不透露着感谢。

2001年,木秀兰不负众望,以优异的成绩被保送到云南广播电视大学英语系学习。官兵们再次承诺,木秀兰的大学学费和生活费全包了。

“不能给军人丢脸”

木秀兰是个勤奋的学生,大学期间综合考评均为优秀,连续三年被评为优秀学生干部。“我不能放弃,一定要好好学习。”木秀兰每次在遇到挫折时,都以“我是军人资助的,不能给军人丢脸”鼓励自己。最终,这个傈僳族女孩以优异成绩毕业。

“刚毕业时,家人本想让我找份工作照顾家里,没想到还要出国花那么多钱?”得知女儿要出国,木秀兰的父母死活不愿意,况且出

国费用对于本来就贫困的家庭来说无疑是个天文数字。

原片马边防派出所官兵得知这一情况后迅速与木秀兰父母取得联系,一方面给木秀兰父母做思想工作,一方面为她出国费用积极想办法。官兵们纷纷伸出援助之手,慷慨解囊,并积极向片马镇政府和片马镇农村信用社争取资金,凑齐了25000元的出国费用,木秀兰感动得热泪盈眶。

“从中学到大学,从1999年到2009年,官兵走了一茬又一茬,但对我的资助一直没有中断过。每年开学叔叔们都会把学费送到家里,每月按时给我寄去生活费。”提及10年来的资助,木秀兰突然红了眼眶。

爱心接力点亮更多孩子求学路

因木秀兰求学路曾被点亮,现在,她也想用自己的力量点亮其他暂处于困境的孩子。“我要做一个传承者,让这份精神传递下去。”大学毕业工作后,木秀兰做出了每年资助一名学生的承诺,成了这场“爱心接力”中的一员。

“助力边疆教育是片马边防派出所一直

坚持在做的事情,民警每学期都会到学校给学生送来一些助学金和学习用品。作为老师,我们非常感谢他们,孩子的教育不光是学校,还包括家庭和社会,派出所的民警用实际行动在孩子心中播下爱的种子,这对孩子以后成长很重要”。在片马镇中心学校任教30年的胡建华老师说。

2019年6月19日,片马边防派出所民警为38名困难学生筹集爱心助学金35000余元,助力学子求学逐梦;2020年5月28日,协调各方力量捐助经费22600元,发放到25名家境困难、品学兼优的学生手上;2021年6月12日,协调爱心人士为其购买学习书籍,并发放助学金2万余元;2022年5月30日,发放中央民族大学云南爱心结对帮扶13人爱心助学金11400元;2023年,协调各方力量为学生购买书包和衣物,并为结对帮扶22名学生发放助学金18000余元……

在民警助学清单的首页写着这样一句话:“只要他们愿意读书,就会一直资助他们读下去,不管是高中还是大学。”近五年来,民警个人持续资助8名困难学生,助学金达6万余元,而这8名学生只是历代片马边防派出所民警边境助学计划的一部分。

G 法问

陪读服务提前终止 我的劳务费怎么给

本期主持人 本报记者 周倩

读者来信

编辑您好!

我是一名陪读老师,负责为特殊儿童提供入校的陪读教育,帮助孩子提升与人沟通的能力、适应学习环境,进而提高孩子学习知识的能力。

去年,我与一名多动症儿童的家长签订了陪读协议。协议约定,我为孩子提供个性化的方案设计、课程开发和执行,建立良好的教育环境,纠正孩子的课堂行为,辅助其正确处理同学关系。陪读费用为每月8000元,期限一年,如果辞退老师的理由不足,提前终止合同,则需多支付一个月的工资。

此后,我对孩子进行陪读教育三个月。其间,家长对我的工作表示认可。突然有一天,我收到家长的短信要求解除合同,此时我发现还有五天工资未予结算,当我以协议约定向家长索要劳务费及提前终止合同的违约金时,家长却以我未能履行好陪读职责,在教学过程中使用不当言语,导致孩子能力不升反降,要求我赔偿孩子精神损失费2万元。

我很气愤,想要回我的劳务报酬及违约金,请问我该如何做?

北京 小宇

为您释疑

小宇您好!

家长直接聘请陪读老师对孩子进行教学并支付劳务费,双方之间形成的是劳务合同关系。该类合同约定内容不违反法律法规的强制性规定,即合法有效,受法律保护。

与劳动合同关系不同,因劳动关系产生纠纷,首先须经劳动仲裁委员会仲裁,以此为前置程序方能到法院起诉,而因劳务关系产生民事纠纷(包括合同纠纷和侵权纠纷),当事人双方可协商解决,也可以直接向法院起诉。

首先,您与该家长签订的《陪读协议》是双方真实意思表示,且内容不违反法律、行政法规的强制性规定,应为合法有效,且双方都应严格遵守并执行。该协议约定期限一年,如家长辞退理由不足提前终止合同,需在正式工资以外多付一个月工资。

陪读期间,家长未曾表达过对您工作的不满,故家长提前终止协议的行为违反《陪读协议》的约定,除需向您支付劳务费外,还应按照约定承担违约责任,即支付金额相当于一个月工资的违约金。

在此也提醒,家长和陪读老师或家教老师在签订此类劳务合同时,应当尽量通过书面形式订立劳务合同,明确劳务内容、提供劳务的要求和标准、时间和地点、劳务报酬及支付、违约责任等。在履约过程中,一方面应严格遵守合同约定,另一方面应相互尊重、友好协商,根据情况的变化,及时调整、变更或解除合同。双方在争议发生后,若无法协商解决,应在纠纷发生的三年内及时向法院起诉。同时,在履约过程中双方可保存交流记录、工作记录、劳务报酬支付记录等,以免争议发生后无法举证。

北京海淀法院法官助理 邓可人

“醉骑”撞“违停”法院认定驾驶者负主责

本报讯 近日,北京市西城区人民法院公布一则“非机动车醉驾被担责”的案列。22岁的沈某喝醉之后,驾驶电动自行车单方撞到朱某未按规定停放在路边的汽车后受伤。法院认定,驾驶者沈某负主要责任,朱某负次要责任。

案情显示,2022年7月18日,在朝阳区某混行路段,沈某醉酒驾驶非机动车与路边停放的朱某的中型普通客车后部接触,造成两车接触部位损坏,沈某受伤严重。交警认定,沈某醉酒驾驶非机动车且驾驶非机动车妨碍安全驾驶的行为是事故发生的主要原因。朱某未按规定停放车辆是事故发生的次要原因。沈某主张医疗费、后续护理费、伤残赔偿金等各项费用共计250余万元。

法院经审理认为,此次事故经交通管理部门认定沈某负事故主要责任,朱某负事故次要责任。虽然朱某有未按照规定停放车辆的情形,但相对而言,朱某对事故的发生未有任何主动参与的情形,其过错程度较为轻微。沈某在醉酒后驾驶电动车,致使车辆失控,其本身过错程度明显较大。故对于沈某超出交强险的损失,根据双方的过错程度,酌情确定沈某自行承担80%,朱某承担20%。最终判决保险公司在交强险及商业三者险限额内赔偿沈某各项损失共计39万余元,朱某赔偿沈某鉴定费。

(任青)

青海7部门联合开展“法治进校园”活动

本报讯(记者邢生祥)近日,青海省人民检察院、省法院、省公安厅、省司法厅、省教育厅、团省委、省妇联等7部门联合开展全省中小学、中职院校“法治进校园”活动,进一步强化全省未成年人法治宣传教育工作,从源头上预防和减少未成年人违法犯罪。

“法治进校园”活动充分发挥检察机关、审判机关、公安机关法治副校长、法治辅导员的作用,又利用司法、教育、妇联、团委等部门的工作优势,形成预防青少年违法犯罪合力。

据悉,3月和9月开学季,青海各级检察机关联合法院、公安、司法、教育、团委、妇联等部门共同开展以预防青少年违法犯罪为主题的开学第一课“法治进校园”活动,促进增强未成年人的法治意识,预防和减少未成年人违法犯罪。同时,在重要时间节点,开展专题法治宣传活动,并结合学校实际需求,常态化开展订单式“法治进校园”活动,做到全省农村中小学校“法治进校园”全覆盖。

青海省人民检察院相关负责人表示,青海7部门联合开展“法治进校园”活动,努力打造“1+3+N”资源联动模式,以多形式全方位立体化宣传模式,让全省中小学校、中职院校学生在自主参与、法治实践中增长法律知识,增强法治观念,提升法治宣传质效。