

职工与公司产生竞业限制纠纷，一审审结时职工已离职12个月，该期间正好与竞业限制期限相吻合——

打完官司，公司说竞业限制期限要重计？

本报记者 赖志凯

劳动合同到期终止时，公司没有要求职工林式江(化名)履行竞业限制义务。当她办完离职手续进入一家与公司存在竞争关系的企业工作20多天，公司突然通知她履行竞业限制协议，并接连给她发放2个月的经济补偿费用。她不同意公司的要求，仲裁机构则裁决支持公司的请求。

一审法院审结本案时，林式江已经离职12个月，该时间正好与她与公司约定的竞业限制期限相吻合，因此，一审法院判决林式江无须继续履行竞业限制义务。公司认为，双方曾经约定竞业限制期限应将仲裁和诉讼的审理期限扣除，因此提起上诉。二审法院于3月11日终审判决驳回上诉。

是否履行竞业协议离职时未确定

林式江于2010年9月28日入职北京市海淀区某公司，双方最后一份劳动合同期限自2019年2月1日起至2022年2月28日止，其中约定林式江担任高级总监。该劳动合同到期时，双方劳动关系终止。

此外，双方还于2019年2月1日签订一份《不竞争协议》，其中第3.1款约定：公司可以在双方的劳动关系解除或终止之日或之前，作出要求林式江履行竞业限制义务的选择。若林式江在离职之前或之后均没有收到公司关于是否要求其履行竞业限制义务的决定，其有义务主动向公司询问该决定。

第3.3款约定，竞业限制期限从林式江离职之日开始计算，最长不超过12个月，具体的月数根据公司向林式江实际支付的竞业限

上海金山法院

涉10名超龄务工者劳务纠纷快速化解

本报讯(记者裴龙翔)“谢谢，谢谢……”张大爷从上海市金山区人民法院法官王丽娜手中接过信封，“这700多元钱是我的辛苦钱，现在终于把钱要回来了！”日前，金山区人民法院“解纷直通车”平台与民事审判庭联合廊下镇司法所快速化解涉10名务工人员的劳务合同纠纷，为这群平均年龄超70岁的老人讨回了被拖欠的工资。

年前，“解纷直通车”平台收到了廊下镇司法所“纠纷调解”栏目上报的10起劳务纠纷。原来，2021年9月，10名老人在包工头张某的带领下至位于廊下镇的某电气公司完成种植树木及草皮的工作，后劳务费用一直未结清，老人们多次催讨无果。此时已临近春节，王丽娜始终未能联系上当事人，电气公司已放假，张某则处于失联状态。春节假期后，王丽娜与企业负责人取得了联系。在廊下镇司法所的指导下，双方当事人决定线下调解，法官现场指导。

“目前，老人们拿到钱款达成和解是对企业影响最小的解决办法，我们将以最快的速度发送撤诉裁定书。”王丽娜一一回应企业负责人提出的担忧。最终双方达成一致，企业当场代为支付所欠劳务费。

近年来，金山区人民法院“解纷直通车”平台通过专题培训、指导调解等方式，加强对人民调解工作的指导和支持，与多部门协调联动，充分发挥非诉讼纠纷解决机制作用，推动矛盾纠纷化解在基层、化解在萌芽。王丽娜提醒，企业在运营中应注意劳务外包的劳务费支付管理，避免出现第三方企业已付劳务费卷款失联的情况。劳动者在工作中要注意维护自身合法权益，如发现问题，及时采取措施避免损失扩大。

59岁员工不会线上请假被解雇案引发热议，法官释法阐明审判理由——

应给予“银发”劳动者“适老”人文关怀

本报记者 王伟 本报通讯员 蒋逸舟 徐冰

近日，江苏省苏州市中级人民法院审理的一起大龄员工不会线上请假被解雇案引发热议。法院依法认定用人单位解除劳动合同违法，支付赔偿金10万余元。该案审理法官在释法时表示，应给予“银发”劳动者“适老”人文关怀。

法院查明，辛某今年59周岁，于2012年5月入职某配件公司从事车间工作。2019年4月，公司发布了一则公告，要求所有员工请假需通过企业微信线上操作，如无请假流程而自行不上班的，视为旷工处理。

2023年1月9日，不熟悉电脑操作流程的辛某请年轻同事帮忙，在企业微信中提交了年假申请，时间为1月10日至20日，公司予以批准。

阅读提示

职工离职后，与公司就是否继续履行竞业限制义务产生纠纷。围绕竞业限制期限是否扣除仲裁和诉讼审理期限，双方产生争议。法院认为，从劳动者择业自由权角度来看，仲裁及诉讼程序的审理期限并非具体确定的期间，将其作为竞业限制期限约定内容不符合竞业限制条款应具有具体、明确的立法目的。

制补偿费计算得出。但是，如因履行本协议发生争议而提起仲裁或诉讼时，则上述竞业限制期限应将仲裁和诉讼的审理期限扣除；即林式江应履行竞业限制义务的期限，在扣除仲裁和诉讼审理的期限后，不应短于上述约定的竞业限制月数。

林式江主张，根据第3.1款约定，公司至少应在她离职时告知她是否须履行竞业限制义务，而公司彼时并未对她进行告知，故她认为公司已经解除了《不竞争协议》，解除时间即为她离职时间，解除方式为公司未作出要求她履行竞业限制义务的决定，且在离职清单中记载不向她支付竞业限制补偿金。

公司则认为，在为林式江办理离职手续及2022年3月24日的通知中均明确要求林式江履行竞业限制义务，可见，公司已经作出了选择。

公司要求职工继续履行协议

由于林式江不同意公司的主张，公司以违约为由申请劳动争议仲裁。

庭审中，公司提交2017年3月9日为林式江办理离职手续的清单，该清单载明：“如本人收到公司发出的《竞业限制补偿金通知》，则本人将严格履行竞业限制义务。否则，本人认可并同意公司无须向本人支付竞业限制补偿金且本人无须履行竞业限制义

务。”该确认内容下方本人签字处有“张某(代)”字样。

林式江认可该证据的真实性，但称离职手续清单是劳动者办理工作交接的手续文件，不应附加放弃劳动者合法权利的格式条款，故该清单中所列格式条款无效。

另外，公司提交2017年3月24日通过EMS快递方式向林式江发出《关于要求履行竞业限制义务和领取竞业限制经济补偿费的告知函》，载明：“公司告知并要求你遵守《不竞争协议》，全面并适当履行竞业限制义务……”林式江对该证据的真实性不持异议，对证明目的不予认可。

结合查明的案情，仲裁裁决林式江双倍返还公司2022年3月、4月竞业限制补偿金共计177892元，林式江继续履行对公司的竞业限制义务。

扣除审限损害职工合法权益

林式江不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，根据《不竞争协议》第3.1款约定，林式江离职时未收到通知并不必然免除其竞业限制义务。另外，离职手续清单载明，林式江如收到公司发出的《竞业限制经济补偿金通知》，将严格履行竞业限制义务。由此可见，彼时公司仍未免除林式江的竞业

限制义务。公司在林式江离职尚不足一个月的时候向其发出告知函并支付竞业限制补偿金，完全符合协议约定的竞业限制补偿金的支付金额、支付方式和支付期限。因此，林式江作为公司高级管理人员应当履行竞业限制义务。

同时，一审法院认为，《不竞争协议》第3.3款约定竞业限制期限应将仲裁和诉讼的审理期限扣除是错误的。在林式江的竞业限制期限已经届满的情况下，一审法院判决林式江向公司双倍返还2017年3月、4月竞业限制补偿金共计177892元、无须继续履行对公司的竞业限制义务。

针对公司的上诉，二审法院认为，从劳动者择业自由权角度来看，仲裁及诉讼程序的审理期限并非具体确定的期间，将其作为竞业限制期限约定内容不符合竞业限制条款应具有具体、明确的立法目的。加之劳动争议案件的特殊性，公司约定使得劳动者一旦与其发生争议，则其竞业限制期限将被延长至不可预期且相当长的一段期间。这就造成劳动者的择业自由权在一定期间内处于待定状态。

从司法救济权角度来看，如果仲裁及诉讼审理期间劳动者仍须履行竞业限制义务，那将使劳动者陷入“寻求司法救济则其竞业限制期限被延长”“不寻求司法救济则其权益受损害”的两难境地，在一定程度上限制了劳动者的司法救济权利。而用人单位无须与劳动者协商，即可通过提起仲裁和诉讼的方式单方地、变相地延长劳动者的竞业限制期限，在一定程度上免除其法定责任，该情形属于《劳动合同法》第26条规定的“用人单位免除其法定责任、排除劳动者权利”，应属无效。

由此，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

最高检发布涉消费者权益保护典型案例

检察公益诉讼督促整治“假探店真广告”

本报讯(记者卢越)“网红达人”在短视频平台发布“探店”视频并附链接推荐餐厅，算不算广告？消费者到店后发现“货不对板”，谁来担责？最高人民检察院日前发布消费者权益保护检察公益诉讼典型案例，披露了这起以“探店”视频形式违规发布涉食品安全广告行政公益诉讼案，北京铁路运输检察院(以下简称北京铁检院)予以督促整治。

位于北京市昌平区的MCN机构(专业培育和扶持网红达人的经纪公司或机构)旗下的“达人”，系某短视频平台上“视频带货榜”排名前列的用户。该“达人”以普通消费者身份发布视频，分享评价多家餐饮店铺的食品口味、服务水平，并在视频下方附加了相关购物链接，但未在视频中显著标明“广告”字样。有消费者评价其购买后发现所涉店铺存在食品质量不达标、实际价格与推广视频宣传的价格不符等问题。

北京铁检院发现该案线索后立案。经查，该类视频系MCN机构接受相关店铺委托后拍摄，但旗下“达人”以普通消费者身份在社交平台进行店铺分享，意图通过作出优质评价，诱导消费者出于对“达人”的信任进行消费，侵害了消费者的知情权，损害了社会公共利益。根据《互联网广告管理办法》第9条规定，通过知识介绍、体验分享、消费测评等形式推销商品或服务，并附加购物链接等购买方式的，广告发布者应当显著标明“广告”字样。

2023年9月21日，北京铁检院向昌平区市场监管部门制发检察建议，督促其依法履行监督管理职责，规范“达人探店”等行为，加强“广告”标识使用，进一步加强对辖区互联网广告发布者的监督管理。

行政机关收到检察建议后，立即调查涉案MCN机构旗下8名“达人”发布互联网广告方面的相关违法情况，制发《责令改正通知书》，要求涉案MCN机构全面整改；在全区开展的互联网广告专项整治工作中，共查处互联网广告违法案件354件，罚没款项132.73万元。

北京互联网法院合理界定“不宜”退货商品类型

盲盒已线上拆封不适用“七日无理由退货”

本报讯 盲盒已线上拆封、网购演出门票……这些情形是否适用“七日无理由退货”？北京互联网法院日前召开新闻发布会，介绍涉“七日无理由退货”纠纷案件审理情况，该院合理界定“不宜”退货商品类型，规范“七日无理由退货”规则的适用标准。

据介绍，截至2023年12月31日，北京互联网法院共受理涉“七日无理由退货”消费纠纷案件679件，案件数量总体呈逐年上升趋势。

“‘不宜’退货商品的范围认定难。部分经营者对非‘不宜’退货商品，通过在销售页面标注‘不支持七日无理由退货’，随意扩大不适用‘七日无理由退货’的商品范围。”北京互联网法院副院长赵瑞璠指出，目前不适用“七日无理由退货”的确认程序设置标准并不统一，对于盲盒等新类型商品是否可以界定为根据商品性质“不宜”退货的商品，成为消费者和经营者之间争议的焦点。

北京互联网法院准确审查“不宜”退货商品类型，实现消费者与经营者之间的利益平衡。“不宜”退货商品需进行个案审查，不应仅以经营者标注“不支持七日无理由退货”，作为适用七日无理由退货的标准。

对于互联网销售的盲盒类商品，经营者充分告知提示且消费者单次购买时确认，不适用“七日无理由退货”规则。在起典型案例中，北京互联网法院认定某文化创意公司明确告知某购买的“福袋”不适用“七日无理由退换”，拆“福袋”前明确提示“是否确认拆袋”，在韩某通过拆“福袋”知晓商品系列款式的情况下，不适用“七日无理由退换”规则，故驳回韩某退款的诉求。

对于网购的演出门票，法院认为，记载演出名称、时间、地点等内容的观演凭证类商品，网购方式不会影响消费者获取此类商品的全部信息，以及造成消费者认知和判断的阻碍；结合这类商品时效性、有限性及不记名的特征，经消费者在购买时确认的，可认定不适用无理由退货。(法文)

后厨下班遇事故身亡却不被认“员工”

法院认定酒店进行了较强程度劳动管理，存在劳动关系

本报讯(记者吴锋思 实习生龚淑钰)劳动者在酒店从事后厨工作，某天下班后发生交通事故意外身亡，酒店拒不承认双方劳动关系。法院凭借存在较强程度劳动管理和工资转账记录，认定双方存在劳动关系。

2021年之前，王某同应聘入职新疆某酒店(以下简称“酒店”)，从事厨房砧板工作，酒店未与其签订书面劳动合同，也未购买社会保险，每月工资通过银行卡支付，发放记录备注为“王某同酒店后厨工资”或“王某同后厨工资”。2023年1月18日，王某同在酒店工作至21时以后离开。当天22时46分，王某同在推行二轮自行车步行过程中与一小型普通客车发生碰撞，造成王某同死亡。后经交警认定客车驾驶员李某承担事故全部责任，王某同无责。

后王某同亲属向新疆生产建设兵团第六师劳动人事争议仲裁院申请仲裁，请求确认王某同与酒店存在劳动关系。仲裁裁定确认王某同与酒店之间存在事实劳动关系。酒店对该仲裁裁决不服，遂诉至新疆生产建设兵团芳草湖垦区人民法院。一审法院认为，王某同在酒店后厨从事砧板工作，其与酒店均具备建立劳动关系的主体资格。诉讼过程中，证人余某称在事发期间是由他雇王某同在酒店工作。经查，余某在事发前后均为酒店员工，并领取工资，事发前后余某亦未向王某同支付报酬，余某的证言无其他证据相互印证，故对余某的证言不予采信。

法院认为，王某同在酒店从事厨房砧板工作至事发当日21时以后，由此可见，酒店对王某同工作内容及工作时间的管理属性较强，酒店对王某同进行了较强程度的劳动管理，应当认定双方之间存在劳动关系。

酒店不服，上诉至新疆生产建设兵团第六师中级人民法院。二审法院最终判决驳回上诉，维持原判。



“萌娃”学安全

3月18日，山东省枣庄市公安局市中分局交通警察大队民警在一家幼儿园，与孩子们一起互动交流。

连日来，枣庄市公安局市中分局交通警察大队开展“萌娃”学安全活动，组织民警走进辖区幼儿园，通过多种形式，培养孩子们的交通安全意识，提高自我保护能力。

本报通讯员 吉喆 摄

持了辛某的请求。公司不服，诉至太仓市人民法院。

一审法院审理后，确认该公司解除与辛某的劳动关系违法，须支付辛某赔偿金109997.8元。公司不服，提起上诉。

苏州中院审理后认为，辛某不存在旷工主观意图，依据现有事实也不足以认定辛某构成旷工。仅依据辛某违规请假的行为，不足以对该配件公司生产经营管理秩序造成重大影响，亦不足以认定双方之间信赖基础彻底丧失且无法修复致客观上无法维系劳动关系，由此辛某违规请假行为尚不足以达到该配件公司解除劳动关系的严重程度，其未能及时完成请假审批流程不应导致解除劳动关系的后果，配件公司据此解除与辛某的劳动合同显失妥当，实质损害了劳动者的合法权益，辛某由此主张配件公司违法解除劳动合同及赔偿金应予支持。

据此，二审法院维持原判。

“在数字化、老龄化叠加的用工趋势下，用人单位在制定和执行规章制度时应给予年龄较大的老员工适老的人文关怀。”苏州中院民事审判第四庭(苏州劳动法庭)庭长沈军芳表示。

沈军芳表示，对于年龄较大的老员工，用人单位在单方解除劳动关系时更加应当秉持审慎包容的原则，不应过于苛责，应充分考虑年老劳动者的行为是否存在主观故意、是否对用人单位生产经营管理秩序造成重大影响、是否造成双方之间信赖基础彻底丧失且无法修复致客观上无法维系劳动关系等因素，判定其行为是否达到用人单位解除劳动关系的严重程度。用人单位基于劳动者未严重违反规章制度即行解除劳动合同，劳动者据此要求确认用人单位违法解除并主张赔偿金的，人民法院应予支持。