

员工被“超范围”竞业限制,能要求公司付补偿金吗?

法官提示,用人单位不可滥用竞业限制协议,劳动者实际履行义务就应获得补偿

阅读提示

竞业限制制度是用人单位保护其商业秘密、维护其经济利益的重要手段,但该制度与劳动者的自由就业权、择业权之间存在利益冲突。近年来,某些用人单位因泛化地与大部分员工订立竞业限制协议导致劳动争议发生。用人单位应如何合法合规实施竞业限制?劳动者如何维护自身合法权益?

双务合同,享有竞业限制金的前提应当是履行竞业限制义务,而冯某不是竞业限制人员也从未向某农牧有限公司履行过自身义务,所以不应支付冯某竞业限制补偿金。

对此,冯某认为,双方签订的竞业协议中约定员工离职后24个月内公司每个月向员工支付2000元作为竞业限制补偿,因离职后要求公司支付竞业补偿被拒自己才申请仲裁。

法院经审理后依法判决该公司应支付冯某竞业补偿金和未签订劳动合同二倍工资差额。随后,该公司提出上诉,长春市中级人民法院驳回上诉,维持原判。

竞业协议无效“补偿”难免

“该案的争议焦点为冯某未接触商业秘密而履行竞业限制协议,竞业限制补偿金应否按竞业限制协议给付。”冯某一案的二审主审法官宫平说,竞业限制制度是用人单位保护其商业秘密、维护其经济利益的重要手段,但该制度与劳动者的自由就业权、择业权之间存在利益冲突,不能不加区分地适用于所有劳动者。

根据劳动合同法的规定,对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议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。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员,冯某的工作性质不具有接触商业秘密的机会。同时,竞业限制属于

宫平告诉记者,该案中,虽双方均陈述冯某从事的工作并未接触用人单位的商业秘密,但冯某仍按照竞业限制协议实际履行了义务,且实际上亦限制了冯某在此期间从事同行业的劳动权、劳动报酬权等,故某农牧有限公司应支付冯某竞业限制经济补偿金。

今年9月1日正式施行的《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)》规定,劳动者未知悉、接触用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项,劳动者请求确认竞业限制条款不生效的,人民法院依法予以支持。

“冯某案虽审判于最高院司法解释施行前,但司法理念是一脉相承的。”宫平说。该案结合冯某已实际履行竞业限制义务等客观事实,最终判决用人单位支付对应期间经济补偿,避免劳动者权益受损。

“竞业”需谨慎 滥用需担责

近年来,为保护企业商业秘密、防止竞争对手“搭便车”等,很多用人单位通过要求普通劳动者签订竞业限制协议,让普通劳动者被动变成了负有保密义务的人员。一些企业甚至实现了全员竞业限制,实习生、厨师、安装工、业务员、钢琴老师等都未能“免责”。

7月29日,北京市第一中级人民法院在新闻发布会上介绍了该院涉竞业限制劳动争议案件审理情况,数据显示2020年至2025年6月期间,该院审结此类案件432件,较2014

年至2019年期间增长超过104%。其中就提到,案件反映出很多企业不区分劳动者工作岗位、工作内容,泛化地与大部分员工订立竞业限制协议。

“司法实践中,像冯某这样主动因竞业补偿金问题申请仲裁或诉讼的人并不多,大部分都是因劳动者违反了竞业协议,而被企业追究违约责任。很多职工或因为不懂法,或因为怕麻烦,都会在企业主动解除竞业协议的情况下放弃追偿其原本该有的权益。”宫平说。

企业也“怕”碰到懂法的职工。广东广和(长春)律师事务所律师王雨琦的委托人王某原来在长春的一家公司做人力资源总监,企业要求签订为期两年的竞业协议,劳动合同期满后,企业提出降薪续签,王某不同意,双方由此解除了劳动合同。

离职当月,已改行教培的王某申请仲裁,请求公司向其支付解除劳动合同经济补偿金、被拖欠工资、竞业补偿金等,仲裁委作出不予受理通知书,王某诉至长春市绿园区人民法院。庭审中,不愿支付竞业补偿金的企业向王某提出提前终止竞业限制义务。

“根据《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)》第三十九条,在竞业限制期限内,用人单位请求解除竞业限制协议的,人民法院应予支持。在解除竞业限制协议时,劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的,人民法院应予支持。最终,法院支持了王某关于支付三个月竞业补偿金的诉求,总计6万余元。”王雨琦说,企业申请上诉,二审维持原判。

“通过冯某案例,我们希望向社会传递清晰的价值导向:对劳动者而言,明确‘实际履行义务即应获得对应补偿’,引导劳动者依法维权,保障其就业与获得报酬权益;对用人单位而言,警示‘不可滥用竞业限制协议’,需严格按照法定范围和程序与劳动者签订协议,否则需承担相应责任。”宫平说。

恶意诉讼者阻挠对手公司上市被判赔

最高法阐明恶意诉讼“起诉即侵权”

本报讯(记者卢越)公司在上市的关键期遭遇知识产权恶意诉讼,法院判决恶意诉讼者应予赔偿,并消除影响。最高人民法院日前发布治理知识产权恶意诉讼典型案例,披露了该案。

案情显示,金某公司以灵某公司侵害其名称为“一种混合装置”的专利权为由,在灵某公司上市过程中提起侵权之诉,请求灵某公司赔偿经济损失2300万元,灵某公司因要承担上市审核中的诉讼信息披露义务,暂停了上市进程。

在起诉前,金某公司就涉案专利向国家知识产权局申请作出专利权评价报告,但评价报告的初步结论为不符合授予专利权条件。金某公司未主动向法院提交该报告。

灵某公司反诉金某公司利用知识产权恶意诉讼对其上市过程施加不利影响,并提出相应的赔偿请求。

江苏省无锡市中级人民法院一审判决金某公司赔偿灵某公司合理开支40万元,在《中国资本市场服务平台》发布公开声明,消除影响。

金某公司提起上诉。最高人民法院二审认为,不稳定的权利基础、隐匿专利权评价报告的不诚信之举、较为容易的侵权判断、明显畸高的索赔金额、难谓巧合的起诉时机等因素综合起来,足以表明金某公司提起专利侵权之诉并非为了正当维权,而是意在通过该诉讼拖延灵某公司的上市进程、损害灵某公司权益,应认定其构成恶意诉讼,判决驳回上诉,维持原判。

实践中,恶意诉讼的具体类型是多样的。该案是为阻挠对方上市而发起恶意诉讼的典型案例。该案二审判决指出:“判断原告提起的知识产权诉讼是否构成恶意诉讼,人民法院可以在审查诉讼是否缺乏权利基础和事实依据的基础上,综合考虑原告的诉讼请求、起诉时机、诉讼风险、诉讼策略、造成当事人之间利益失衡的程度等因素予以判定。”

最高法在该案典型意义上阐明,恶意诉讼之所以是侵权行为,不是因其在诉讼过程中如何,而是“起诉即侵权”,起诉人应予赔偿。

除了赔偿合理开支,该案还判决金某公司发布公开声明,消除影响。知识产权侵权纠纷直接影响投资者对企业价值和未来发展的判断,尤其对在科创板上市的企业影响更为突出,恶意诉讼者阻挠对方上市的意图是通过给对方带来负面影响来实现的,法院则判其消除这种影响,尽可能地使其意图“落空”。

企业以“入职时仍在校生”为由解聘员工被判违法

本报讯(记者王晓颖 通讯员钟鑫 李对红)大学生华某在秋招之际入职某科技公司,不曾想在被解除劳动关系时却被该公司称其“不具有劳动者主体资格”。近日,江西省芦溪县人民法院依法判决,某科技公司与华某自2024年6月8日起至2024年8月7日止存在劳动关系,并依法支付相应赔偿。

据了解,华某是某大学2024年的应届毕业生。临近毕业,华某在网络招聘平台投递简历寻找工作。2024年6月8日,华某成功入职某科技公司,双方签订《毕业生就业协议书》。6月19日,华某取得学校的毕业证书与学位证书。7月25日,某科技公司与华某签订劳动合同,约定合同期限自2024年7月19日至2027年7月18日止,试用期为6个月。同日,双方协商解除《毕业生就业协议书》,某科技公司向华某出具解约函。

8月7日,公司法定代表人吴某要求华某帮其他同事打扫卫生,遭到华某拒绝,吴某遂与华某面谈。而后,吴某以试用期表现不符合公司要求为由,辞退华某。华某离职后,以公司违法解除劳动合同为由,向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,仲裁委裁决某科技公司需向华某支付2024年7月、8月劳动报酬共计4878.34元,及违法解除劳动合同经济补偿金3679元。

某科技公司不服上述裁决,起诉至法院。该公司认为,华某入职时仍在校大学生,尚未取得毕业证书,不具有劳动合同法规定的劳动者主体资格,双方不构成劳动关系,要求法院确认双方不存在劳动关系,并撤销仲裁裁决书。

法院经审理认为,用人单位以劳动者不符合录用条件为由,在试用期内解除劳动合同时,需要举证证明劳动者不符合录用条件,且该录用条件需明确、具体、合法合规,并已经通过招聘简章、劳动合同等合理方式明确告知劳动者。用人单位认为劳动者能力不符合录用条件,应当予以培训或调整岗位。

法官提示,一般情况下,在校大学生利用业余时间勤工助学或参加实习,不视为与用人单位构成劳动关系。即将毕业的大学生以就业为目的,持续向用人单位提供劳动,且用人单位知晓该大学生即将毕业的情况下,仍然接受大学生提供的劳务、支付劳动报酬、进行事实劳动管理的,可以认定双方构成劳动关系。

重庆法院发建议为民企提示法律风险

本报讯(记者李国)近日,重庆市第五中级人民法院发布破产审判视角致民营企业家30条建议,立足破产审判实践经验分析,聚焦民营企业家关心关切的重点问题,帮助民营企业家规范公司治理,避免陷入经营困境,依法保护其自身合法权益。

在该院11月19日举行的“支持保障民营经济健康发展”第三届破产审判主题沙龙暨代表委员联络活动中,与会人员走进重庆破产法庭,先后参观法庭诉讼服务中心、第一审判庭、代表委员联络站、数据集控中心等功能区域,围绕破产程序如何保障民营经济进行交流,以精准对接民营企业现实需求,为民营经济发展注入司法温度。并围绕“重整路径多元化探析”和“破产财产价值最大化”进行研讨。

重庆五中院审委会专职委员吴洪发布了《致民营企业家:破产审判视角的30条建议》,涵盖企业设立、经营、管理、破产程序等环节的法律风险提示,包括合理评估公司资本、审慎提供个人担保、规范关联交易行为等内容。

该建议立足破产审判实践经验分析,聚焦民营企业家关心关切的重点问题,建议民营企业家可通过法院官网、微信公众账号查询名册信息,选择符合自身需求的管理人。法院还建立了管理人定期值班制度,企业可前往法院咨询值班管理人,获取专业法律意见。企业在人民法院受理破产申请前一年内,涉及无偿转让财产、以明显不合理的价格进行交易、对没有财产担保的债务提供财产担保、对未到期的债务提前清偿、放弃债权的行为,进入破产程序后管理人均有权撤销等。

重庆五中院破产法庭庭长刘玉妹表示,破产审判决定民营企业的生死,完善破产审判机制极为重要。作为重庆专门的破产法庭,将继续秉承市场化、法治化理念,不断优化破产审判工作,为民营经济持续、健康、高质量发展保驾护航。

北京设立医疗纠纷多元化解工作站

本报讯(记者周倩)和谐的医患关系是医疗事业发展的基石,完善的纠纷化解机制则是基石的保障。11月21日,北京市西城区人民法院与北京市西城区卫生健康委员会共同举办医疗纠纷多元化解系列活动,现场举行了“医疗纠纷多元化解工作站”揭牌仪式。这是北京市首家由法院与卫健委联合设立的医疗纠纷多元化解工作站。

据介绍,西城区法院长期致力于凝聚多元解纷合力,化解矛盾纠纷,探索建立的“全周期”枫桥式工作法获评全国新时代“枫桥经验”先进典型。西城区卫健委在医疗质量监管与医患关系协调等方面具有丰富经验,致力于构建优质高效的医疗卫生服务平台,助力区域卫生健康事业高质量发展。

为更好满足群众医疗纠纷多元、高效、妥善化解的实际需求,西城区法院与西城区卫健委协同构建专业高效、便民利民的医疗纠纷多元化解体系。

活动现场,还举行了北京市西城区法院与西城区卫健委《合作共建协议书》签约仪式和“西城区医疗纠纷专家库”专家聘任仪式。

相关负责人表示,医疗纠纷多元化解工作站的揭牌,是深化医疗纠纷多元化解机制建设的一项标志性成果。通过签订法院与卫健委合作共建协议,推动构建“诉调对接、信息互通、协同处置”的医疗纠纷化解新格局。通过多方联动、分层过滤的方式,力争将更多纠纷化解在诉前、解决在基层。



岁末反诈宣传
守百姓“钱袋子”

G说案

退休返岗未重签合同,法院判原薪酬待遇“不变”

本报记者 陈丹丹

用人单位在劳动者达到退休年龄后继续聘用但未重新约定劳动条件的,原劳动合同期限中关于薪酬待遇的约定还适用吗?日前,北京市门头沟区人民法院的一份判决回答了这个问题。

法院经审理认为,某公司以劳动者已退休、未完成绩效考核目标为由拒绝支付绩效工资,缺乏事实与合同依据,判决该公司向劳动者支付扣发的绩效工资共7.2万元。

案情回顾

黄某于2013年4月入职北京一家公司。2015年,双方签订劳动合同,约定合同期限自2015年3月1日起至2018年2月28日止。

该合同中写明,黄某月收入为税前1.2万元,包括基本工资6000元和绩效工资6000元,其中绩效工资根据年底绩效考核结果统一发放。

2017年8月16日,黄某年满60周岁退休。该公司未与黄某另行签订劳务合同,但黄某继续在原岗位工作。

审判结果

最终,依据查明事实,法院作出上述判决。该公司向黄某支付2017年度及2018年度绩效工资共计7.2万元。

后因该公司扣发黄某2017年度及2018年度绩效工资共7.2万元,黄某诉至法院,要求所在公司支付其扣发的绩效工资。

庭审过程

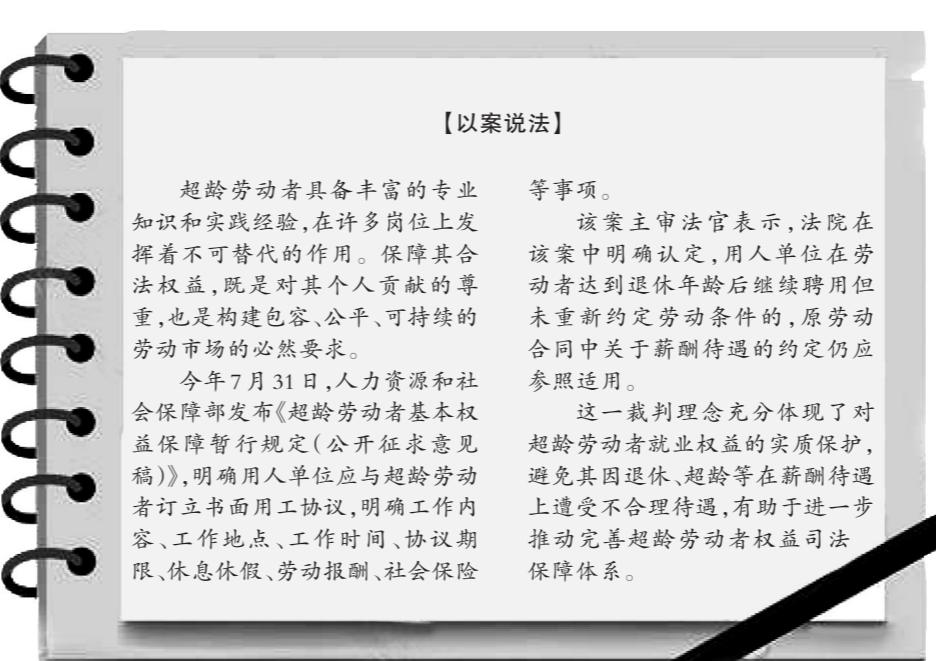
该公司称,黄某已达退休年龄,不再享有绩效工资。即便应享有,因公司当年经营亏损且黄某未完成绩效考核指标,黄某亦无权领取绩效工资。

法院查明,黄某在达到法定退休年龄后,仍在公司继续从事原工作,公司亦未就工资报酬等事宜与其重新协商,故双方之间存在劳务合同关系,且该劳务合同的内容应参照原劳动合同执行。

法院经审理认为,原劳动合同期限中明确约定黄某享有年度绩效工资,且并未约定具体的绩效考核方式,黄某在退休前均全额领取了绩效工资。在此前提下,该公司扣发黄某绩效工资的行为,缺乏事实与合同依据。

审判结果

最终,依据查明事实,法院作出上述判决。该公司向黄某支付2017年度及2018年度绩效工资共计7.2万元。



【以案说法】

等事项。

该案主审法官表示,法院在该案中明确认定,用人单位在劳动者达到退休年龄后继续聘用但未重新约定劳动条件的,原劳动合同期限中关于薪酬待遇的约定仍应参照适用。

这一裁判理念充分体现了对超龄劳动者就业权益的实质保护,避免其因退休、超龄等在薪酬待遇上遭受不合理待遇,有助于进一步推动完善超龄劳动者权益司法保障体系。