

劳动者签订竞业限制条款后换工作要谨慎

以案说法

李某入职某公司销售岗位,双方签订《劳动合同》及附件一份。附件中就保密协议、竞业限制以及违约金进行了约定。后李某离职并入职另一家公司,由于新公司的经营范围与原公司高度重合,原公司认定李某违约,提起诉讼,要求李某支付违约金10万元。对于公司这一诉求,法院会支持吗?

员工入职新公司 被原公司追讨违约金

2017年底,李某入职某公司从事销售岗位,与公司签订一份《劳动合同》及附件,劳动合同约定了李某的工作岗位、薪资待遇等内容,附件中约定:李某在离职两年内不得在与公司经营同类产品、项目的单位任职等,如果违反,需承担违约责任,违约金数额为10万元;离职两年内,视李某之前在该公司的工作业绩等综合因素考虑,公司每月向李某支付津贴300元;本附件作为劳动合同的补充说明,与劳动合同同时生效。

2020年底,合同期满,双方协商解除劳动合同。

此后,李某入职另一经营范围与原公司高度重合的公司,也是从事销售岗位。得知此事后,原公司认为李某手中掌握有大量的客户资料,会导致自己公司客户的

流失,其行为违反商业秘密及竞业限制的约定,要求李某支付10万元违约金。而李某则认为受竞业限制的劳动者应该是公司高级管理人员、核心技术人员或者其他掌握公司秘密的人员,自己只是普通销售人员,不在适用范围内。原公司申请劳动仲裁,仲裁裁决支持公司仲裁请求,李某不服提起诉讼。

员工违反竞业限制义务 被判支付违约金

在庭审中,李某提出,自己并不接触原公司的核心商业机密,只是普通的销售人员,况且在离职时,已将客户资料全部上交,不属于适用竞业限制的劳动者;同时,原公司支付给自己每月300元的津贴,属于保密津贴而非竞业限制津贴。双方签订的是保密条款并非竞业限制条款,二者独立存在。李某认为,“保密义务”并不必然等同于“竞业限制义务”。自己入职原公司时签订的附件仅约定了违反竞业限制违约金,并未约定竞业限制补偿金,该条款存在瑕疵,显失公平,应视为无效。

法院认为,《劳动合同法》第二十三条明确规定,保密义务与竞业限制义务二者有一定联系,但也存在本质区别。保密义务是法定义务,而竞业限制需要进行约定;保密协议范围约束对象更广,包括知悉或者可能知悉商业秘密的劳动者,而竞业限制一般与专业技术人员等约定;保密义务可不用支付费用,但约定竞业限制义务需

要支付经济补偿。保密义务包括竞业限制义务,附件约定的“即公司在李某离职之日起两年内每月向其支付保密津贴300元”,该津贴可视为竞业限制补偿金。

而根据《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第三十六条的相关规定,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十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的,法院应予支持。因此,竞业限制的经济补偿有法定标准,但是建立在双方没有约定的基础上,如双方约定明确,仍应当以约定为准。本案中,合同约定的补偿金300元是双方的真实意思表示,且不违反法律的强制性规定,应属有效,双方应当如约履行。如果李某认为补偿金过低,可以依据相关法律规定要求公司增加。

最终,法院作出判决:不支持李某不违反竞业限制、不应当支付违约金的主张,判决李某向公司支付违约金10万元。

竞业限制并非只适用于 管理、技术人员

“保密义务与竞业限制义务是不一样的,二者存在本质的区别。”啸坤律师事务所律师表示,保密义务指保守用人单位商业秘密和与知识产权相关保

密事项的义务,竞业限制是为保护上述秘密,对劳动者离职后重新就业的限制。赵斌还表示,根据《劳动合同法》第二十四条规定,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。其中“其他负有保密义务的人员”系兜底性规定。本案中,李某虽仅系公司销售人员,但属于上述规定中的“其他负有保密义务的人员”,所以,李某说自己只是普通销售人员,不属于适用竞业限制这一说法,是无法被法院支持的。

就职工离职后的经济补偿方面,赵斌表示,在职工离职后,只要依据约定履行了竞业限制义务,用人单位就应当向职工支付经济补偿,除非用人单位明确告知职工无需履行竞业限制义务,否则,用人单位不能因没有约定竞业限制补偿款就认为竞业限制不存在,拒绝向职工支付补偿金。而作为员工,即便入职普通岗位,在签订《劳动合同》或者其他相关材料之前,也应认真审查内容。保密义务属于法定义务,但竞业限制是对劳动者就业权利的限制。员工在签订协议前,要明确是否有与用人单位签订竞业限制条款的义务,同时,也要注意查看经济补偿是否作出明确约定以及补偿标准、违约责任等是否合理。一般情况下,合同签订后即有法律效力。劳动者一旦签订竞业限制条款,却发生离职后不如约履行竞业限制义务的情形,就有可能要承担违约责任。

□李华 哈欣

维权知识库

每逢年末,总有人突然想起年假还没休,但这个时段一般是单位工作最忙的时候,许多人可能会因此没办法休年假。所以,就有人提出希望把今年未休的年假顺延到第二年,或者让单位直接把年假“折现”。

那么,年假当年不休会“自动作废”吗?未休年假可否要求经济补偿?除此之外,“打工人”们常用的病假、事假、婚假、丧假、产假、陪产假等假期,哪些是单位必须批准的?哪些是可以协商的?

问:年假当年不休会“自动作废”吗?

答:劳动法规定,国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的,享受带薪年休假。关于年休假的安排,《职工带薪年休假条例》中明确指出,年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。

另外,《企业职工带薪年休假实施办法》中规定,用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假的,可跨一个自然年度休年假,即今年的法定年假最晚在明年12月31日前,单位需要安排职工休完。

问:未休年假可否要求工资补偿?

答:首先要明确未休年假的原因。如果职工是因个人原因且书面提出不休年假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。如果因单位工作需要没能让职工休年假,单位应当按照其日工资收入的300%支付年休假工资报酬。这里的300%包含用人单位已支付的工资部分,即用人单位需向职工额外支付200%。

用人单位既不安排职工休年假又不按照规定给予年休假工资补偿的,职工可依法向用工所在地劳动保障监察部门进行投诉举报,或提起劳动仲裁依法维权。同时,一定要注意仲裁时效不可“逾期”,根据劳动争议调解仲裁法的规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。

问:经常请病假会不会影响年假?

答:病假是指劳动者本人因患病或非因工负伤,需要停止工作进行医疗时,企业应根据劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予一定的医疗假期。根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定,职工患病或非因工负伤治疗期间,在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费,病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的80%。

就事假而言,其天数由用人单位通过制订规章制度的方式确定,法律对此不作强制规定。而且,事假通常是无薪的,但如果用人单位有规定可发工资的则从其规定。

问:婚假可以请几天,再婚者能否享有婚假?

答:依据《国家劳动总局、财政部关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》,职工结婚或职工直系亲属(父母、配偶和子女)死亡时,由本单位领导批准,酌情给予1天至3天婚丧假。婚丧假期间照发工资,不影响福利待遇。同时,依照我国相关规定,再婚者与初婚者法律地位相同,用人单位对再婚职工应当参照国家有关规定,给予同初婚职工一样的婚假待遇。

问:产假应该怎么休?关于陪产假是如何规定的?

答:根据《女职工劳动保护特别规定》规定,女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;难产的,应增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,可增加产假15天。女职工怀孕未满4个月流产的,享受15天产假;怀孕满4个月流产的,享受42天产假。

对于陪产假,全国31个省(自治区、直辖市)均在本地区人口与计划生育条例中规定了男方陪产假(部分地区称护理假、照顾假、看护假),陪产假时间从10天到30天不等,假期内照发工资,不影响福利待遇。

□李一鸣 梁成栋

不交病历不发工资 公司的做法对不对

职工信箱

百事通先生:

前一阶段,我因患某种难以言说的疾病需要住院,医生给我开了两个月的病假单。随后,我通过钉钉系统提交了医院的病假单,向公司请假获准。可是,公司停发了我的工资,说将在我提交病历复印件后予以补发病假工资。我因不想让李某手中掌握有大量的客户资料,会导致自己公司客户的

读者 翟铭

请问,公司的做法对吗?我该怎么办?

一方面,公司要求你提交病历材料的做法缺乏法律依据。

《民法典》第一千零三十四条规定,健康信息是个人信息中的私密信息,属于隐私权的范畴,任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。

《个人信息保护法》就个人健康信息的保护作了进一步的规定,该法第二十八条规定:“敏感个人信息一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保

护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”第二十九条规定:“处理敏感个人信息应当取得个人的单独同意;法律、行政法规规定处理敏感个人信息应当取得书面同意的,从其规定。”由此可见,病历材料涉及到个人医疗健康状况,而医疗健康属于敏感个人信息。

根据上述规定,对于病历材料只有在具有特定的目的和充分的必要性,采取严格保护措施的情形下,并取得个人单独同意的情况下,才可以查询或使用。很显然,公司要求你提交病历材料后才补发工资的做法是错误的。

另一方面,公司未按期足额发放给病假工资,应承担相应的法律责任。

《工资支付暂行规定》第七条规定:“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日,则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次……”

《劳动合同法》第八十五条第一项规定,用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的,由劳动行政部门责令限期支付,逾期不支付的,责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

因此,如果你所在的公司固执己见,你可以向人社局的劳动保障监察部门投诉,劳动保障监察部门在调查核实后,会开具责令改正通知书,要求公司在指定期限内支付给你病假工资。 □百事通

维权巡逻车

咸阳进行第三批工伤劳动能力鉴定

本报讯(卫伟)12月3日至6日,咸阳市进行2022年第三批工伤劳动能力鉴定,共390人申请鉴定,295人参加现场鉴定。

为了让伤者有助、残者有保,咸阳市人社局联合咸阳市中心医院组织专家,对符合要求的工伤职工,分时段、分场次进行鉴定,最大程度保障他们的权益。

据悉,本次鉴定工作围绕“健康鉴定、安全鉴定、公平鉴定”目标,抽选医术精湛、医德高尚的骨科、神经外科、眼科、职业病专家以及劳动能力鉴定专家,以封闭式查体、疑难伤情剖析的模式,全流程公开、病例资料双评、结果合议,切实做到公正公平鉴定,各项贴心服务得到了工伤职工的一致好评。

佛坪今年调解办结欠薪线索54件次

本报讯(胡峰)今年以来,佛坪县聚焦“宣传、办案、保障”工作,连续两年在汉中市保障农民工工资支付工作考核中获得A级。截至目前,调解办结欠薪线索54件次,涉及人数332人,追付劳动报酬287.95万元。督办“12345热线”转办案件、全国欠薪平台线索共8件、条,时效内结案率100%。

该县扎实开展根治欠薪普法宣传,通过设置横幅、编印发放宣传资料、开通“安薪在汉”微信小程序平台等,向农民工、项目人员宣传《保障农民工工资支付条例》《农民工工资维权手册》等法律法规。

同时,将拖欠农民工工资问题作为案件查办重点,通过政府网站、新媒体、公布欠薪投诉举报电话等方式,积极拓展线索举报渠道;采取“专项检查+日常巡查+重点督查+举报线索查究”方式,组织执法人员进工地、进企业,让欠薪行为无处遁形。其次,不断加强服务保障体系建设,该县总工会与人社局联合建立“安薪监督员”机制,聘请15名人大代表、政协委员、法律工作者、务工人员等为“安薪监督员”、兼职监察员,动态掌握辖区内欠薪风险,确保欠薪问题早发现、早处置、早结案。

陕西省总工会主办

1950年2月7日创刊

邮发代号51-7

陕西省一级报纸

国内统一连续出版物号CN61-0015

陕工网网址http://www.sxworker.com

欢迎订阅 2023 年 陕西工人报



全年价格 336元/份



订阅方式

- 一、各市(区)总工会(含西安市三环以外)请前往就近邮局订阅;
- 二、各省级产业工会、各单列单位工会及下属单位、西安市三环以内所有单位,统一订阅方式:
- 1.关注“陕西工人报”微信公众号,下载征订单;
- 2.登陆陕工网http://www.sxworker.com下载征订单;
- 3.请在邮箱下载征订单 b87345725@163.com 密码:SG82023sgb#;
- 4.咨询电话:刘海英 18133921020 029-87345725



扫二维码