



补得少赔得多 如此“竞业限制”公平吗?

N 工人日报

根据规定,对负有保密义务的劳动者,用人单位应在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。然而,一些用人单位提供过低的补偿金、要求过高的违约金,让不少劳动者直呼不合理。专业人士指出,应考虑劳动者获得的经济补偿与承担的违约责任,二者金额是否大体相当,同时要考虑劳动者的经济承受能力。

前东家跨越千里追责

离职前年薪20万元,离职后补偿金为每月1700元,而索赔的违约金却高达100万元,范文涛和前东家因竞业限制引发的纠纷,让他苦不堪言。

为照顾罹患重症的父亲,范文涛选择“降薪跳槽”,回山东老家从事动力电池开发的技术支持工作,月薪约9300元。而让前东家从福建跨越1500多公里来追责的,是范文涛在当年入职时签署的一份长达十多页的竞业限制协议。

在范文涛签署的竞业限制协议的附件里,有一份超过50家新能源企业的名单。他不得在竞业限制期限内入职名单中的企业。

而范文涛的新东家则是其中一家企业的设备供应商。在前东家眼中,范文涛每月领着竞业限制补偿金,理应依法履约,企业启动竞业限制、申请仲裁是为了保护核心技术。而范文涛则认为,自己入职的只是被限制企业的供应商,不属于竞业限制范围内的企业,且每月1700元的补偿金不足以支撑其日常开销。他感叹道:“没想到曾经签订的竞业限制协议,成了职业发展的障碍。”

记者梳理竞业限制相关劳动争议发现,与竞业限制补偿金过低并存的,是一些用人单位要求劳动者支付过高的违约金。

郭某于2021年入职某

科技公司,担任商业分析师,离职前12个月固定总收入约60万元,双方签订竞业限制协议,约定竞业限制补偿金为郭某解除前每月固定工资的30%。双方解除劳动合同时,约定竞业限制期限为6个月,违约金为郭某离职前税前年薪的5倍。

劳动合同解除后,郭某入职与某科技公司存在竞争关系的公司。科技公司提出仲裁申请,请求支付竞业限制违约金300万元。仲裁委员会认为,结合郭某在科技公司解除前的税前收入及实际情况,科技公司约定的违约金数额过高,酌定郭某支付违约金90万元。

难点 相关标准缺乏限制性规定

就竞业限制补偿金和违约金的标准,记者采访了福建省法学会劳动法学研究会理事方维忠。

“目前,关于竞业限制补偿金,按照最高人民法院的司法解释,用工双方有约定的情况下依约定。若无约定,在劳动者履行了竞业限制义务前提下,劳动者可以要求原工资的30%作为补偿金。而违约金,则没有限制性规定,主要看双方约定。”方维忠介绍。

由于缺乏限制性规定,一些用人单位在与劳动者签订竞业限制协议时,往往出于震慑或惩戒的目的,设定高额违约金,有的金额为劳动者收入的十倍至几十倍不等。

从事设计开发工作的

李志峰曾因管理的车间技工流失率高于标准值被迫离职。离职前,因HR称不签竞业限制协议启动确认书,就不给开离职证明,李志峰不得不在确认书上签字,约定违约金为他年收入的10倍。

离职后,李志峰入职一家不在竞业限制协议清单中的初创企业,前东家以其违反了竞业协议为由申请劳动仲裁。仲裁过程中,李志峰反复提到了“被迫竞业”的经历,但由于无法出具录音和其他实质性证据而败诉。

“职工以‘被迫’为由要求撤销竞业协议,举证难度巨大,常常处于劣势地位,很难得到司法认定与支持。大多数司法实践依然

会以形式上的合同约定为优先级。”方维忠表示。

来自北京市朝阳区劳动人事争议仲裁院的李妍认为,劳动合同法规定,用人单位与劳动者可以约定竞业限制条款,并对竞业限制的范围、地域、期限及违约金的约定赋予双方一定自主权,目的是维护良好的用工环境。

“从法律制定的角度来看,违约金应以补偿为主、惩罚为辅。”李妍认为,为明确各自的权利义务,双方应就违反竞业限制违约金的标准进行明确约定。但违约金标准约定过高,可能会失去公平,造成劳动者负担过重而无法履约,违约金标准约定过低,则可能无法达到其设立的目的。



杰清漫画

说法 应注重利益均衡及公平原则

北京市海淀区劳动人事争议仲裁院院长韩晋指出,目前,竞业限制下补偿金额存在畸低的现象。他在实际工作中发现,42%的用人单位约定补偿金为在职期间月工资的30%,仅有2.12%的用人单位约定为在职期间月工资的50%,更有以基本工资的30%约定补偿金的情形,折算金额甚至低于当地最低工资标准。这不能满足劳动者的基本生存需要,更不用说顾及劳动者职业发展前景。

韩晋提出,在对劳动者生存条件造成减损的情况下,是否可明确规定认定竞业限制条款的无效。在竞业限制补偿约定过低的情

况下,可否有限度地对此进行干预,弥补劳动者因遵守竞业限制协议而遭受的经济损失,从而更好地实现竞业限制的制度意义。

至于违约金的设定标准,李妍认为,应当结合劳动者月工资标准、竞业限制补偿的金额及损失情况等慎重考虑,注重利益均衡及公平原则,避免约定标准过高或过低。

在韩晋看来,应在一定幅度范围内对违约金金额予以规范。劳动者违反竞业限制义务要承担的违约赔偿责任,不应该以用人单位遭受实际损失为前提条件,因为商业秘密被侵犯后造成的无形财产损失无法估量。

同时,在认定违约金金额时,应考虑劳动者获得的经济补偿与承担的违约责任,二者金额是否大体相当,双方权利义务是否对等、是否存在明显失衡等情形。此外,要考虑劳动者的经济承受能力,如明显超过其经济承受能力,并可能导致其生活陷入困难,则超过了合理幅度。

方维忠提醒劳动者,与用人单位签订竞业限制协议时,应认真阅读与补偿金、违约金相关的条款,对于权利义务不明确的条款,可以要求用人单位予以明确或解释,并慎重签署协议。

(部分受访者为化名)

相关链接 谨防竞业限制的那些“花招”

近年来,竞业限制条款的适用主体出现泛化倾向,适用人群呈“下沉”趋势,有的公司甚至要求“全员签署”,变成一线员工入职“标配”,出现“无密可保也要签”的现象。劳动者签订劳动合同时,要认真查看合同内容,警惕“乱入”的竞业条款。用人单位应合法合理制定条款,不得随意扩大“商业秘密”的范围,同时更新管理理念,不可为减少人员流动而“一网打尽”,否则既容易引发纠纷,还浪费不必要的开支。

将竞业限制范围扩张至全行业、全地域和上下游,甚至竞争对手子公司、

关联公司等做法,不仅侵害劳动者合法权益,也不利于行业健康发展,全行业“封印”不可取。法官提醒,企业在确定竞业范围时,应当从行业发展、人员流动等现实特性出发,通过列举、概括兜底性条款,详略结合,与员工进行协商,不宜以模糊的方式将竞业限制的范围扩大至具有直接竞争关系之外的企业,否则扩大部分可能会被认定为无效。员工离职前,企业应根据其工作岗位、地区行业发展情况,以及该员工在职期间所掌握的“商业秘密”范围,综合评估风险,以确定是否签订或启用竞业限制协议,以有效发挥竞业限制制度的

功能。

为避免“最终解释权归用人单位所有”的霸王条款,法官提醒,劳动者要仔细与用人单位约定包括竞业限期、范围、违约金赔付、补偿金方案、支付方式等,综合评估、慎重考虑后,再与用人单位双向签署。离职后,如劳动者履行了相关义务,用人单位未及时支付经济补偿,为防止违约,劳动者可先和原单位进行沟通,询问原因。沟通未果,可申请劳动仲裁。如原单位超过三个月仍未支付竞业限制补偿金,劳动者可以请求解除竞业限制约定。

(人民法院报)

Table with lottery results for various games including 中国体育彩票超级大乐透, 中国体育彩票福建31选7, and 中国体育彩票排列3. Columns include prize level, number of winners, and prize amount.

沙厦高速德化草村出入口工程环境影响评价公众参与第二次公示(征求意见稿公示)
《沙厦高速德化草村出入口工程环境影响评价报告书》目前已基本编制完成,现向社会公开征求意见。

拍卖公告
受委托,定于2024年12月10日上午10:00时在漳州市龙文区水仙大街100号漳州市政务服务中心三楼东侧大会议室(3035号)公开举行拍卖会,标的:一批生产设备、辅助设备(模具)、存货等资产整体转让(保证金285万元)。