

竞业限制内容 并非用人单位说了算

核心 阅读

由于种种原因,用人单位往往会与员工在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制内容,但却常常未明确对应的效力、期限或补偿,甚至表述为“以单位书面通知为准”。这是否意味着只能由单位说了算呢?非也!



老伴“死而复活”,婚姻和 养老金应如何处理

编辑同志:

我的老伴于2015年年初在外出途中走失,当时由于寻找未果我就向公安机关报了案。在老伴失踪的前6个月,其基本养老金一分不少,可到了第7个月就被停发了。2019年1月份,经我向法院申请,法院作出了宣告我老伴死亡的判决。法院作出判决后,我领到了一笔丧葬补助费和抚恤金。谁料,今年9月初老伴突然回来了。请问,我和老伴的婚姻关系自动恢复吗?社保机构停发我老伴的养老金是否符合国家规定?老伴重新出现后停发的养老金应否补发?

读者 方曙广

方曙广读者:

首先,你老伴失踪达到一定期限后,社保机构停发其养老金是有依据的。原劳动部办公厅《关于退休职工下落不明期间应从何时停发退休待遇问题的复函》中指出:“退休人员失踪、下落不明在6个月以内的,其退休待遇可以照发;超过6个月的,从第7个月起暂时停发其退休待遇。”

其次,你老伴“死而复活”后,你们之间的婚姻关系是否恢复,这要看你是否再婚以及你老伴是否愿意恢复。最高人民法院关于贯彻执行《中华人民共和国民法通则》若干问题的意见(试行)》第37条规定:“被宣告死亡的人与配偶的婚姻关系,自死亡宣告之日起消灭。死亡宣告被人民法院撤销,如果其配偶尚未再婚的,夫妻关系从撤销死亡宣告之日起自行恢复;如果其配偶再婚后又离婚或者再婚后配偶又死亡的,则不得认定夫妻关系自行恢复。”民法典基本吸收了该规定。民法典第51条规定:“被宣告死亡的人的婚姻关系,自死亡宣告之日起消除。死亡宣告被撤销的,婚姻关系自撤销死亡宣告之日起自行恢复。但是,其配偶再婚或者向婚姻登记机关书面声明不愿意恢复的除外。”

最后,你老伴“死而复活”后,社保机构应当补发其失踪和“死亡”期间的基本养老金。人力资源和社会保障部《关于因失踪被人民法院宣告死亡的离退休人员养老待遇问题的函》中指出:“离退休人员被人民法院宣告死亡后,其家属应按规定领取丧葬补助费和一次性抚恤金。当离退休人员再次出现或家属能够提供其仍具有领取养老金资格证明的,经社会保险经办机构核准后,应补发其被暂停发放的基本养老金,在被暂停发放基本养老金期间国家统一部署调整基本养老金的,也应予以补调。”按此规定,你老伴可以要求补发其被暂停发放的基本养老金,当然,社保机构有权扣回你所领取的丧葬补助费和抚恤金。

律师 潘家永

1

竞业限制效力,不得以公司书面通知为准

案例

因招聘的10名员工需要接触公司的商业秘密,公司专门拟定了格式条款《竞业限制协议》,要求员工不论因何种原因从公司离职后1年内,都不得到与公司有着竞争关系的单位任职,也不得自行从事同类业务。基于考虑公司与员工为期3年的劳动合同期满后,会因市场情况发生变化导致现有商业秘密无“秘密”可言,可能没必要给付员工补偿金,故公司

抱着“到时候再看”的心态,在《竞业限制协议》写明:“本竞业限制的最终效力,以公司出具的《通知书》为准”。

说法

公司的做法是错误的。这里涉及到格式条款问题,指的是用人单位为了重复使用而预先拟定、并在订立劳动合同时未与员工协商的条款。本案公司事先专门拟定的《竞业限制协议》,并没有与

员工协商,且对10名员工重复使用,自然当属其列。而《劳动合同法》第40条规定:“格式条款具有本法第52条和第53条规定情形的,或者提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的,该条款无效。”正因为公司抱着“到时候再看”的心态,目的在于免除其责任、排除员工权利,决定了《竞业限制协议》的最终效力以公司通知为准的约定无效。

2

竞业限制期限,不得以公司书面通知为准

案例

因履职期间需要掌握产品报价、推广计划、推广渠道、客户名单等商业秘密,公司与洪小姐签订了《竞业限制协议》,约定洪小姐离职后再就业,必须受到行业限制。但就竞业限制期限,公司却以商业秘密在不断推陈出新,难于确定保密期限为由,只是写以公司书面通知为准。2020年4月,洪女士由于合同期满而离职时,公司书面通知其竞业限制期

限为3年。

说法

公司的做法是错误的。《劳动合同法》第24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。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后,前款规定的人

员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位,或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限,不得超过二年。”即鉴于竞业限制期限是劳动者自由择业权受限的具体期间,长短应当由用人单位与劳动者协商确定,且最长不得超过两年。公司在协议中为己方留存对期间单方指定的权利,侵犯了洪小姐的合法权益,所作的指定也超出了期限。

3

竞业限制补偿,不得以公司书面通知为准

案例

赵小姐应聘一家公司的高级管理人员时,公司基于保守商业秘密的需要,在与赵小姐的书面劳动合同中约定了竞业限制内容:离职两年内,不得到与公司经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他单位任职,不得自己经营同类产品、从事同类业务。但就竞业限制的经济补偿问题,却笼统地表述为“以公司书面通知为准”。2020年5月,赵小姐离

职后,公司却书面通知补偿标准为200元/月。

说法

公司的做法是错误的。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第6条规定:“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12个月平均工资的30%按月支付经济补偿的,人民法院应予支持。前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的,按照劳动合同履行地最低工资标准支付。”即竞业限制的补偿标准,并非公司说了算,更不能随便给。

颜梅生