

竞业限制究竟适用于哪些人员？

核心
阅读

近年来,出现了竞业限制条款存在适用主体泛化等滥用现象,从而妨碍劳动者的择业自由,也限制人才在企业间的正常流动。那么,企业对哪些人员可以实施竞业限制呢?以下通过3则案例详细介绍这方面的事儿。



1

普通员工能否成为竞业限制的对象？

案例

李某入职某公司担任推拿师,双方签订的竞业限制协议约定李某离职后两年内不得从事同类产品或同类企业的相关服务,否则应向公司支付不低于5万元的违约金。李某离职后,到某社区卫生服务中心从事推拿工作。原公司得知后,便称其掌握有公司的客户资料、产品报价方案、培训课程等信息,属于其他负有保密义务的人员,遂申请劳动仲裁,要求李某支付违反竞业限制义务违约金5万元。

劳动仲裁委经审理查明,李某掌握的客户资料系公司的一般经营信息,接触到的产品报价方案对服务的客户是公开的,培训课程多为行业内推拿的常识

性内容,遂认定其不属于负有保密义务的人员,对公司的仲裁请求不予支持。之后,公司诉至法院,结果被判决驳回。

说法

竞业限制对象须是负有保密义务的劳动者。《中华人民共和国劳动合同法》第23条、第24条规定,用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。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。

商业秘密是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信

息,其重要特征是“秘密性”。知识产权是指权利人对其所创作的智力劳动成果所享有的专有权利,其重要特征之一是“专有性”。

本案中,李某掌握的客户资料包括客户名称、联系方式等属于一般经营信息,而非核心经营信息;公司的产品报价方案对服务的客户是公开的,潜在的客户经过咨询也可获得。由于所涉客户资料、产品报价方案不具有秘密性,故不属于商业秘密,这是其一。其二,公司提供的培训课程多为行业内推拿的常识性内容,不具有专有性,故不属于知识产权。综上所述,李某不属于负有保密义务的人员,公司的诉请自然不能获得劳动仲裁委和法院的支持。

2

劳动者退休后还得履行竞业限制义务吗？

案例

方某退休前在某公司的技术部门工作,掌握着相关生产技术,故在方某任职期间,公司与他签订了竞业限制协议,约定方某离职后两年内不得到与本公司有竞争关系的省内其他单位工作。在方某即将退休之际,公司找其谈话,要其在退休后遵守竞业限制协议。而方某认为,自己在退休后就已经不属于劳动法上的劳动者,该竞业限制协议对其自然失去约束力。那么,劳动者退休后是否还要

受竞业限制协议约束呢？

说法

《中华人民共和国劳动合同法》第23条第2款规定:“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。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。”

而这里的“终止劳动合同”,根据《劳动合同法实施条例》第21条的规定,包括因劳动者达到法定退休年龄而终止劳动合同的情形在内。另外,双方约定竞业限制的期限是从解除或者终止劳动合同时才开始计算。

因此,方某因退休而致劳动合同终止后,虽然已经不属于劳动法意义上的劳动者,但仍然应当履行竞业限制协议。

3

配偶经营同业公司,另一方是否违反竞业限制义务？

案例

马某原是甲广告公司的业务部经理,双方签订的竞业限制协议约定:马某离职后两年内不得入职本市其他广告公司或者自行经营广告公司,如若违反须支付违约金15万元。2024年1月初,马某辞职。2024年6月,马某之妻王某成为乙广告公司占股95%的投资人,经营业务与甲广告公司存在竞争关系。而且,王某在此之前是全职太太,并无经营公司的从业经验。甲广告公司认为马某违反竞业限制约定,要求其支付违约金。那么,马某应当承担违约责任吗？

说法

在实践中,劳动者违反竞业限制义务的手段越来越隐蔽,比如通过配偶的名义进行投资或设立竞争关系公司。对此能否认定为劳动者违反了竞业限制义务,法院会结合劳动者本人参与的可能性、夫妻关系基本特性等因素综合考虑。

就本案而言,如果马某无法提交充足的证据对其配偶一方开办同类竞争企业予以合理的解释,以及排除其自身参与的可能,就可以认定其违反了竞业限制义务。理由包括:一是乙广告公司在经营业务上与甲广告公司存在竞争关系,属于竞

业限制单位;二是马某与王某作为夫妻,在经济利益上具有一致性。王某投资乙广告公司,马某不可能对如此大笔的家庭投资毫不知情,可以认定该投资行为系夫妻共同行为;三是王某从无经营广告公司的从业经验,马某离职后不久,王某就突然开办了同类业务竞争企业,使人完全有理由相信马某的离职是为了创立乙广告公司,而且马某在甲广告公司掌握的商业信息、技术秘密等具有用于乙广告公司经营的高度可能。

潘家永



读者信箱

试用期员工患病 公司能否解聘或停发工资？

编辑同志：

我与公司签订的劳动合同中约定试用期为3个月。我上班11天后,因病被医院要求住院治疗1个月,公司遂提出将我解聘或停发住院治疗期间的工资。请问:公司的做法对吗？

读者 姜萍萍

姜萍萍读者：

公司的做法是错误的。

一方面,对医疗期内的试用期员工不得解聘。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第2条规定:“医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。”

原劳动部办公厅《合同制工人在试用期内患病医疗问题给劳动局的复函》中指出:“合同制工人在试用期内患病或非因工负伤,可以享受医疗待遇,医疗期限为3个月。”即在你住院治疗只有1个月的情况下,公司不能因为你在试用期而否定医疗期,继而解除与你的劳动合同。更何况《中华人民共和国劳动合同法》第39条第1项只是规定用人单位对“在试用期间被证明不符合录用条件的”劳动者可以解除劳动合同,而你只是患病并非“不符合录用条件”。

另一方面,对医疗期内的试用期员工不得停发工资。因为《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第59条规定:“职工患病或非因工负伤治疗期间,在规定的医疗期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%。”

律师 廖春梅