



未约定经济补偿的竞业限制协议是否有效？

【经典案例】

陈某于2012年12月21日入职上海某生物科技有限公司担任区销售经理，双方签订了为期三年的《劳动合同》和《保密及竞业限制协议》，约定陈某在离职后两年内，不得到与公司具有竞争关系的企业工作，生物科技有限公司另行支付乙方一定的补偿金，如陈某违反本协议，则应承担5万元的违约金。2013年12月18日，陈某因个人原因而离职。离职前，双方曾就经济补偿的具体数额进行过协商，但未达成一致。其后，生物科技有限公司以离职前12个月平均工资的44%为标准按月多次向陈某支付经济补偿金而陈某都拒收，其后陈某将银行卡注销，生物科技有限公司将经济补偿金按月提存至上海市公证处。

2014年1月，陈某入职了上海另一家同行企业从事相同岗位的工作，生物科技有限公司得知后就与其联系要求陈某离职，但陈某未予理会。其后，生物科技有限公司向当地劳动人事争议仲裁委员会提出劳动仲裁，要求陈某离开与本单位有竞争关系的企业，并支付违约金。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是：在竞业限制协议中，用人单位与劳动者就补偿金约定不明，竞业限制协议是否有效？

陈某认为，本案中的《保密及竞业限制协议》为格式合同，双方就补偿金额没有达成一致的意见。主要条款约定不明，《保密及竞业限制协议》无效，所以，无需承担竞业限制义务及支付违约金。

仲裁委认为，本案中的《保密及竞业限制协议》有效，陈某应当履行竞业限制义务，离开与原单位具有竞争关系的公司，并向原单位支付5万元的违约金。

【律师说法】

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条第二款规定：“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。”竞业限制制度既要保护用人单位的商业秘密，同时因竞业限制对劳动者的择业自由构成了一定程度的妨碍，为平衡两者权益，经济补偿便成为必须。在本案中，《保密及竞业禁止协议》虽然未约定经济补偿的具体数额及支付方式，但其仅仅属于合同对价约定不明，合同对价约定不明属合同漏洞，并非合同无效的当然理由，可以通过合同解释、另行协商等方式加以补充。

《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）》第六条第一款规定：“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，人民法院应予支持。”该规定实际上提供了一种法定的合同补充方案。本案中生物科技有限公司按陈某离职前的12个月月平均工资的44%支付补偿金，不低于法定标准，作为守约方履行了自身义务，而陈某却没有履行竞业限制义务，到与生物科技有限公司有竞争关系的企业工作，违反了竞业限制协议的约定，应向其支付违约金。

（稿件来源 改编自《谭冬梅律师文集》）



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com