

原高管转投竞争对手 老东家获赔



案件速读

公司高管离职时签订了保密协议和履行竞业限制义务承诺书,并于竞业限制期内向原公司按时提供“在家待业证明”,但被人发现其上下班时间准时出入老东家同业竞争对手公司,老东家遂要求其承担违约责任。近日,安徽省芜湖经济技术开发区人民法院审结了这起劳动争议案,判决原告文某支付被告安徽某光电公司违约金并返还竞业限制补偿金。

文某原为安徽某光电公司高管。2019年9月5日,文某申请辞职时,双方签订一份《遵守〈保密协议〉履行竞业限制义务承诺书》,约定双方自2019年9月12日起解除劳动关系,文某承诺离开公司后两年内不得与公司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单位工作等。安徽某光电公司同意竞业限制期限内每月向文某支付经济补偿。如文某违反承诺,应向公司支付违约金以及由此产生的费用;文某离职后两年内,每三个月提供一份就业情况证明给安徽某光电公司。

文某离职后按期向安徽某光电

公司提供村民委员会出具的“在家待业证明”,公司按时支付其补偿金。后来,公司发现文某违反竞业限制义务,遂委托某商务咨询公司进行调查,发现文某在2020年11月连续6天每天8时左右驾车到位于江西省南昌市的江西某光电公司,下班时间则驾车离开该公司。

安徽某光电公司认为,文某违反了竞业限制义务,向芜湖市劳动争议仲裁委员会申请仲裁。该委员会裁决文某向安徽某光电公司支付赔偿金21.7万余元以及返还竞业限制补偿金32568元。文某不服裁决,向法院提起诉讼,请求判令原告文某无需向被告安徽某光电公司支付违反竞业限制义务的违约金及向被告返还已支付的竞业限制补偿金;判令解除原告、被告所签订的《保密协议书》《遵守〈保密协议〉履行竞业限制义务承诺书》。

法官说法

文某每天准点于上下班时间驾车自由出入江西某光电公司,对此不能作出合理解释,且江西某光电公司与安徽某光电公司经营范围相近。文某违背诚信原则,每隔三个月仍向安徽某光电公司提供“在家待业证明”,根据双方约定,安徽某光电公司有理由认为文某违反了竞业限制义务。庭审中,文某称其系为他人前往江西某光电公司进行业务对接,因没有证据佐证,且无明确的“服务对象”。即便是为“服务对象”与江西某光电公司进行业务对接,也违背“不得从事同类业务”之约定。综上,足以认定原告文某违反了竞业限制义务。法院遂判决原告文某支付被告安徽某光电公司违约金并返还竞业限制补偿金,合计25.9万余元。

宣判后,双方均服判。

据《人民法院报》

新公司和原公司没竞争 跳槽员工不用赔

案件速读

软件开发工程师宋某入职后与公司签订了竞业限制协议,离职后,原公司向其发放了竞业限制补偿金。但宋某再次入职另一家公司后,原公司要求其从新公司离职并返还补偿金,还要支付违约金。然而,法院这次却没有支持原公司的诉求。

职前实际生产经营的产品和业务为混动驱动系统及结构件,主要客户对象是商用车企业。综合相关证据,可认定B公司的产品与业务主要面向的是乘用车客户,A公司的产品主要面向商用车混动系统。从需求者角度来看,商用车混动系统与乘用车新能源动力系统间的替代程度不高,两者的客户群明显不同,两者竞争关系较弱,因此A公司与B公司尚不存在竞争关系,故宋某入职B公司未违反竞业

限制义务,法院依法判决驳回原告的诉讼请求。

法官说法

竞业限制约定对于企业维护自身商业秘密安全具有重要意义,但企业与职工签订竞业限制协议通常在劳动关系存续期间,两者地位往往并不平等,企业为维护自身权益往往将竞业限制范围约定得较为宽泛,存在损害劳动者合法权益的可能。

因此,在强调约定的同时,应对竞业限制进行必要的限制。竞业限制的范围、地域,应当以能够与用人单位形成实际竞争关系为限。该案中,虽宋某新入职的B公司业务范围属于A公司与宋某签订的竞业限制协议约定的竞业限制范围,但超出了A公司在宋某离职时所实际生产经营的业务范围,B公司与A公司经营业务间不存在竞争关系,应认定宋某未违反竞业限制义务。

据《扬子晚报》

员工另设竞业公司单干 是否构成违反竞业限制

案件速读

钟某在A公司任职期间签订了竞业限制协议,但很快钟某就自己设立了竞业公司,且持续经营。虽然不是入职其他公司,但钟某的这种行为也构成了违约。

2022年9月,钟某入职A公司从事招商工作。入职当天,A公司与钟某签订《劳动合同》《竞业限制协议》《保密协议书》,约定:劳动合同期限自2022年9月2日至2025年9月1日,双方劳动关系终止两年内钟某不得与A公司形成竞争关系,如钟某违反此规定,须支付违约金。2022年11月,钟某注册成立B公司,并担任公司的法定代表人。同月,钟某以个人原因为由向任职的A公司提出离职申请,并于当日获批离职。后A公司发现,钟某注册公司的经营范围与双方签订的竞业限制的经营范围存在重叠。对此,A公司向仲裁委员会申请仲裁。2023年5月,仲裁委作出裁决:钟某应向A公司支付违约金。钟某不服该仲裁裁决,遂向法院提起诉讼。

法院经审理认为,依法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,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。本案中,钟某与A公司签订《劳动合同》《竞业限制协议》《保密协议书》,系双方真实意思表示,未违反国家法律法规禁止性规定,合法有效。钟某作为A公司的招商部门总监,负责公司招商工作,知悉公司的商业信息及业务运作模式,属于负有保密义务的劳动者。但钟某未解除劳动合同,私自设立竞业公司B公司,且该公司的经营范围与公司订立的竞业限制的经营范围存在重叠。法院遂依法判决钟某应向A公司支付竞业限制违约金。

法官说法

竞业限制制度是保护商业秘密、支持企业创新发展的重要措施。用人单位可以与适格劳动者签订竞业限制协议,但仅限于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员,不可泛化签订。劳动者也应遵守诚实信用原则,依照协议约定履行竞业限制义务,从而保障市场主体间的合法公平竞争,维持市场经济良性循环。本案中,钟某在与A公司解除劳动合同关系前,已违反竞业限制的约定,属违约在先,应按约向公司支付违约金。

据龙岩中院微信公众号

本版相关法条指引

《中华人民共和国劳动合同法》

第二十三条

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。

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。

第二十四条

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。