



公司于员工在职期间支付“竞业限制补偿金”，能否免除其在员工离职后的支付义务？

【经典案例】

2003年4月21日，张某入职某机械公司，从事技术岗位工作。同年7月1日，双方签署了《保密协议》，约定“张某应当遵守《员工手册》第十一条有关‘知识产权与保密制度’的规定，公司根据该规定按月向张某支付保密费，用于张某离职后2年内，保守公司的商业秘密和不与其竞业的补偿费”。此后，公司每月向张某支付250元保密费，随工资一同发放。

2011年6月15日，双方劳动合同到期终止。张某自离职后，如实履行了保密协议约定的不竞业义务，但公司再无向其支付过任何费用。2013年3月15日，张某诉至劳动争议仲裁委，要求公司支付自2011年6月15日至2013年3月15日期间的竞业限制补偿金255780元。仲裁委经审理驳回了张某的请求，张某遂诉至法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为：公司在张某在职期间向其发放保密费用，能否就此直接要求员工承担离职后的竞业限制义务并不再额外支付补偿金？

公司辩称，竞业限制适用于用人单位的高级管理人员高级技术人员，张某作为普通的技术人员不属于竞业限制的范畴，故不适用竞业限制的相关规定。且即使张某适用竞业限制规定，公司也已经按照协议支付保密费用24000元（250元/月*96个月），故无需再向张某支付其他费用。

一审法院经审理，对张某的主张予以采纳，但因双方未对补偿金标准作出明确约定，应依照法定标准。故，判决公司依法应支付张某2011年6月15日至2013年6月14日期间的竞业限制经济补偿金29484元。

二审法院在未查明新事实的基础上维持一审判决，判决驳回上诉。

【律师说法】

竞业限制，是指用人单位和知悉本单位商业秘密的劳动者在终止或解除劳动合同后，要求其一定期限内不得在有其他竞争关系的用人单位任职的措施，需要给予劳动者经济补偿。《劳动合同法》第二十四条规定，“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”。本案中，张某本身具有高级工程师职称，并在公司的科研项目中担任方案设计工作，符合“高级技术人员”的身份。同时，张某还与公司签署了保密协议，明确要求其保守商业秘密，故张某亦符合“负有保密义务的人员”的身份，是竞业限制义务的适格主体，公司一开始所辩称的张某不适用竞业限制的相关规定，于法无据。

从《劳动合同法》第二十三条规定来看，“……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”，竞业限制义务应产生于解除或终止劳动合同之后，公司为缓解员工因履行不竞业义务产生的就业压力而提供经济补偿。那么，对于本案公司在张某就职期间支付的24000元费用的性质应该如何认定呢？蓝海认为，公司将竞业限制的经济补偿提前至张某在职期间，与工资一同发放，实际上并未考虑张某离职后的就业情况，而且根据《员工手册》，张某如果缺勤、旷工，公司可以依照《考勤与休假制度》扣发保密费。因此，该保密费具有劳动报酬的性质，不符合竞业限制经济补偿金的基本特征，法院未采纳公司已支付竞业限制补偿金的主张于法有据。由于本案中双方没有对补偿金标准作出明确约定，根据《劳动合同法》司法解释(四)第六条的规定，用人单位应当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，公司应向张某支付二年竞业限制补偿金共计29484(4095×30%×24个月)元。

蓝海提示，企业如与员工约定竞业限制义务，应当在解除或者终止劳动合同后开始发放补偿金。将补偿金混同工资一起发放，具有很大法律风险，极易被认定为劳动报酬的一部分，致使公司被认定为恶意逃避支付补偿金的义务。届时不仅仍需支付补偿金，在员工违反竞业限制义务时，司法机构还可能因为企业存在主观恶意而下调违约金比例，导致竞业限制协议失去实际作用。

文章来源：判决书（2015）三中民终字第06630号 有删改



官方服务APP



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息！
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com