



## 用人单位未支付竞业限制经济补偿,劳动者是否需承担竞业限制违约责任?

### 【经典案例】

2013年7月,乐某入职某银行,在贸易金融事业部担任客户经理。该银行与乐某签订了为期8年的劳动合同,明确其年薪为100万元。该劳动合同约定了保密与竞业限制条款,约定乐某须遵守竞业限制协议约定,即离职后不能在诸如银行、保险、证券等金融行业从事相关工作,竞业限制期限为两年。同时,双方还约定了乐某如违反竞业限制义务应赔偿银行违约金200万元。2018年3月1日,银行因乐某严重违反规章制度而与乐某解除了劳动合同,但一直未支付乐某竞业限制经济补偿。2019年2月,乐某入职当地另一家银行依旧从事客户经理工作。2019年9月,银行向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

### 【争议焦点&裁决结果】

本案的争议焦点是:银行未支付竞业限制经济补偿,乐某是否需承担竞业限制违约责任?

银行主张,乐某应当支付违反竞业限制义务违约金200万元并继续履行竞业限制协议。

仲裁委员会裁决驳回银行的仲裁请求。根据公平原则,劳动合同解除或终止后,因用人单位原因未支付经济补偿达三个月,劳动者此后实施了竞业限制行为,应视为劳动者以其行为提出解除竞业限制约定,用人单位要求劳动者承担违反竞业限制违约责任的不予支持,故依法驳回银行的仲裁请求。

### 【律师观点】

依据《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。

第二十九条规定:用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。

《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)》(法释[2013]4号)

第八条规定:当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿,劳动合同解除或者终止后,因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿,劳动者请求解除竞业限制约定的,人民法院应予支持。

用人单位未履行竞业限制期间经济补偿支付义务并不意味着劳动者可以“有约不守”,但劳动者的竞业限制义务与用人单位的经济补偿义务是对等给付关系,用人单位未按约定支付经济补偿已构成违反其在竞业限制约定中承诺的主要义务。具体到本案中,银行在竞业限制协议履行期间长达11个月未向乐某支付经济补偿,造成乐某遵守竞业限制约定却得不到相应补偿的后果。

蓝海提示:随着新兴行业迅猛发展,越来越多的用人单位增强了知识产权和核心技术的保密意识,强化了其高级管理人员、高级技术人员及负有保密义务的其他人员的竞业限制约束力。用人单位应当严格按照劳动合同的约定向劳动者履行竞业限制期间的经济补偿支付义务,劳动者亦应秉持诚实守信原则履行竞业限制义务。同时,仲裁与司法实务中应始终关注劳动关系的实质不平等性,避免用人单位免除自己的法定责任,而排除劳动者的合法权益的情形,依法公正地维护双方的合法权益。

案例来源:最高院(内容有删减)



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