在职时付竞业限制补偿有效么

□北京市隆安律师事务所上海分所 李居鹏

竞业限制，是《劳动合同法》的重要内容。

根据《劳动合同法》，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。

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。

从上述规定来看，支付经济补偿的时间应当是“解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内”，但是实践中，也有个别用人单位在员工在职期间，就已经提前支付了经济补偿。

然而这样做，很容易引发争议纠纷，以下笔者就结合一则真实案例加以分析解读。

同时笔者也提醒用人单位：如果要求员工离职后遵守竞业限制，务必按照《劳动合同法》第二十三条的规定，于离职后按月支付，尽可能不要于员工在职期间支付。

资料图片

简要案情

2011 年 8 月 15 日，周某进入某电子公司担任研发工程师，工资标准 7500 元/月。

双方签署的《保密及竞业限制合同》约定：周某自离职之日起两年内，不得以其他任何形式从事与甲方存在竞争关系的任何活动。公司（甲方）需向周某（乙方）支付每月 1000 元的竞业限制补偿金。支付方式如下：

（1）在乙方在职期间全额或部分支付，并经乙方确认签字；

（2）若乙方在职期间甲方已全额支付竞业限制补偿金，则乙方离职后，甲方无需再向乙方支付竞业限制补偿金；

（3）若乙方在职期间甲方已部分支付竞业限制补偿金，则乙方离职后先须遵守竞业限制时间为：已支付金额÷1000 元/月，在此之后，若甲方判断乙方必须履行竞业限制义务，则甲方将按月向乙方支付竞业限制补偿金；

（4）乙方在职期间，若甲方未支付竞业限制补偿金，则甲方将按月支付。

2012 年 1 月 17 日，周某签字确认收到竞业限制补偿金 6500 元。

2013 年 2 月 1 日，周某签字确认收到竞业限制补偿金 7000 元。

2014 年 1 月 17 日，周某签字确认收到竞业限制补偿金 5000 元。

2014 年 8 月 14 日劳动合同到期后，双方未续签而终止，周某实际出勤至当日。

争议焦点

周某诉称，电子公司在其在职期间已经支付 18500 元竞业限制补偿金不实，电子公司系将其年终奖及项目奖金拆分后写成了加班费及竞业限制经济补偿金等项目，自己若不签字就拿不到钱，无奈之下只得在签收单据上签了名。

而且，《劳动合同法》第二十三条规定竞业限制补偿金只能离职后按月支付，公司在职期间将奖金拆分成竞业限制补偿金支付本身就是规避法律的行为。

据此，周某提起诉讼，要求解除与公司签订的《保密及竞业限制合同》。

对此电子公司辩称：1、《劳动合同法》第二十三条文字表述上用的是“可以”，因此，该条款并非强制性规定；

2、公司已实际支付 18500 元竞业限制补偿金是不争的事实，周某虽称是奖金但并无相反证据推翻自己的签字；

3、公司与周某之间的竞业限制协议合法有效，且根据公司已经支付的 18500 元竞业限制补偿金来推算，周某的竞业限制期间至 2016 年 2 月 29 日才结束，公司也已实际支付了相应的竞业限制补偿金，不应再重复支付。

故周某的诉请缺乏事实和法律依据，应予以驳回。

一审判决

一审法院认为，《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。

该规定为法律强制性规定，即用人单位在竞业限制期限内应按月支付劳动者经济补偿金。

某电子公司称用人单位与劳动者可以约定在离职后支付竞业限制补偿金，也可以约定在职期间内支付的主张，不能成立。

双方签订的《保密及竞业限制合同》中约定，电子公司于周某在职期间内支付竞业限制经济补偿金，该关于支付方式的约定已违反了前述法律关于竞业限制经济补偿金支付期间的强制性规定，应属无效。

现双方对于电子公司于周某在职期间内支付过的 18500 元为竞业限制经济补偿金还是年终奖存在争议，然而，无论该款项属何性质，并不能改变双方关于竞业限制经济补偿金于周某在职期间内支付之约定无效的事实。

本案双方当事人劳动合同于 2014 年 8 月 14 日到期终止，此后电子公司未支付过竞业限制经济补偿，现周某要求解除竞业限制约定的诉请，于法不悖，一审法院对此予以支持。

据此，一审法院判决：周某与某电子公司签订的《保密及竞业限制合同》中关于竞业限制的约定于判决生效之日起解除。

二审判决

电子公司不服一审判决，提起上诉。

二审法院认为，本案双方当事人签订的《保密及竞业限制合同》系双方真实意思的表示，合法有效，双方均应恪守履行。

竞业限制经济补偿款是预先支付还是按照法律规定在解除或终止劳动合同后按月支付，都不影响此款属于竞业限制经济补偿性质。一审判决相关理解有误，本院依法予以纠正。

现有证据显示，周某在职期间，电子公司已支付其竞业限制补偿金共计 18500 元，周某有关公司拆分工资，此款项属于年终奖，公司未支付竞业限制经济补偿金的主张，没有充分证据证明，本院不予采信。

故周某以电子公司未支付 2014 年 8 月 15 日至 2014 年 12 月 31 日期间的竞业限制经济补偿为由，主张解除劳动合同及其附件《保密及竞业限制合同》中的竞业限制条款的诉讼请求，不应得到支持。

因此，对电子公司的上诉请求，本院依法予以支持。

依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第(二)项的规定，判决撤销原判，改判驳回周某的一审诉讼请求。

律师解读

本案争议焦点为用人单位在职期间支付竞业限制补偿金是否有效，一审和二审的观点截然相反。虽然本案用人单位在二审时成功翻盘，取得胜诉，但值得用人单位警惕。

作为本案中电子公司的代理人，笔者给广大用人单位具体建议如下：

首先，用人单位若要求员工离职后遵守竞业限制，务必按照《劳动合同法》第二十三条的规定，于员工离职后按月支付，尽可能不要于员工在职期间支付（包括但不限于在职期间与每月工资一起支付、在职期间定期支付等等）。

否则，很有可能被法院认定为无效支付，平添纠纷。

可以说，本案一审裁判观点并非个案，在部分地区的司法实践中颇有市场。用人单位要想避免这种裁判的不确定性，唯一的方法就是严格按照法律规定于离职后按月支付。

其次，对于需要离职后遵守竞业限制的岗位，建议用人单位最好于员工入职时或在职期间即协商签署竞业限制协议，并事先约定好竞业限制补偿金标准。

否则，若到了离职时再要求员工竞业限制，往往面临双方就竞业限制的年限、补偿金标准等无法达成一致的情形，对用人单位的商业秘密保护带来不利影响。

最后，对于离职后无需遵守竞业限制的岗位，建议用人单位在该员工离职时对是否需要其履行竞业限制义务的必要性进行评估。

如果认定无需其继续履行竞业限制义务的，应第一时间通知员工解除竞业限制协议，这样可以免除用人单位的竞业限制补偿金支付义务。

否则，一旦员工实际履行了竞业限制，可以反过来要求用人单位补发实际履行期间的竞业限制补偿金，这对用人单位而言，将是一笔不小的开支。

总之，用人单位要求员工履行竞业限制义务时，应全面、准确把握劳动合同法和相关司法解释的规定，确保严格依法操作，必要时应在律师指导下实施。

只有如此，才能有效保护用人单位商业秘密，并将成本控制在合理范围。

用人单位依法依规操作后，也能促进劳动者自觉遵守竞业限制的约定，最大限度避免类似本案员工不认可竞业限制补偿金已经支付的情况发生。

遗失注销减资公告
传真 021-59741361
13764257378(微信同号)