解除授权委托关系 的声明

本人夏卫红郑重决定自 2019年11月8日起解除本人对 夏成民的一切授权与委托。 夏成民自2019年11月8日起无 权再代表本人从事任何行为。 本人于2019年8月31日所

签署的《全权委托书》自 2019年11月8日起废止,本人 确认解除对夏成民的全权委 托。夏成民自2019年11月8日 起不再作为本人及本户(本 市静安区止园路160号(甲) 东半幢)的征收代理人,夏 成民无权再代表本人及本户 在房屋征收过程中办理与本 人及本户房屋征收有关的所 有事项(包括但不限于代为 参加房屋征收、安置方案等 内容的洽谈、代为与房屋征 收人签订《房屋征收补偿安 置协议》等)

特此声明

声明人: 夏卫红 2019年11月8日

## 声明

上海贲思广告制作中心 (有限合伙),遗失营业执照 副本,统一社会信用代码: 91310116MA1J9KY498, 明作废.

上海治平餐饮服务有限 公司,统一社会信用代码: 91310114MA1GUP5FXR, 遗失营业执照正本,声明作

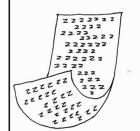
上海徽鸿包装制品有限 公司, 遗失财务专用章、法 人章各一枚,声明作废,特

# 注销公告

上海新强飞环保科技有 限公司, 注册 310112000902923, 经股东会 决议即日起注销. 特此公告 ○ 上海腾远电器有限公司, 注册号: 3101142103834, 经 股东会决议即日起注销,特

上海美胜国际贸易有限 公司,统一社会信用代码: 91310115086201769L。 经股 东会决议即日起注销,特此

重复使用,多次利用



双面使用纸张 二減少量的废紙件生

优先购买绿色食品



# 竞业限制能约定"自动终止"么

□上海通乾律师事务所 朱慧 武慧琳

一些用人单位在与劳动者签署的竞业限制协议中约定有这样的 条款:用人单位如不按照约定在一定期限内支付竞业限制补偿款,则 竞业限制协议自动终止(简称"竞业限制协议自动终止条款")。

对于如何认定这种约定的竞业限制协议自动终止条款的效力。 在我国司法实践中现主要存在有三种不同的判决。

下面我们来具体分析:

## 实践中的三种判决

此类竞业限制协议自动终止条 款效力的争议案件所涉及的是在我 国《劳动合同法》及《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)》相关条文 基础上,如何对用人单位和劳动者 签署的竞业限制协议中的自动终止 条款进行认定,如何平衡用人单位 与劳动者之间的利益的问题。

对此, 在我国的司法实践中现 主要存在有如下三种判决:

#### 1.完全认同约定的效力。

【案例一】沈阳市中级人民法 院在(2014)沈中民五终字第 1524 号判决书中指出:

"但竞业协议约定,如英菲公 司连续2个月未支付经济补偿金, 则'协议中的竞业限制条款自动中 止 (终止), 孙化敏的竞业限制义

现英菲公司自双方解除劳动合 同之日已超过2个月未向孙化敏支 付补偿金.根据协议的上述约定. 孙化敏竞业限制义务自 2013 年 9 月4日起自动解除, 但英菲公司仍 应向孙化敏支付劳动合同解除后至 竞业限制条款自动终止前的2个月 竞业限制经济补偿金6000元。

### 2.完全认同约定的效力,但需 要再加三个月的竞业限制补偿金。

【案例二】北京市第一中级人 民法院 (2014) 一中民终字第 4462 号判决书中指出:

"根据双方劳动合同中已明确 约定四维图新公司不履行本协议承 诺的义务, 拒绝向王春楠支付竞业 限制补偿金达一个月的, 协议自行 终止。

现双方均认可四维图新公司未 向王春楠支付竞业限制补偿金,因 此本院确认双方关于竞业限制的约 定于2013年3月31日自行终止。 四维图新公司应当向王春楠支付协 议终止前一个月的竞业限制补偿

经法院释明, 在认定王春楠与 四维图新公司竞业限制约定解除或 终止的情形下, 王春楠要求四维图 新公司额外支付其3个月竞业限制 补偿金并无不当,故四维图新公司 还应向王春楠支付额外3个月竞业 限制补偿金。

【案例三】北京市第三中级人 民法院 (2015) 三中民终字第 07514 号判决书中指出:

"本案中竞业禁止条款中明确 约定若甲方决定不支付乙方经济补 偿,则视为乙方不受离职后两年同 业禁止约束, 甲方的不支付经济补 偿行为不视为违约。

该条款中解除竞业禁止协议的 方式是明确的,即用人单位不支付 经济补偿。田方舟作为劳动者对于 涉案协议此条款应是明知的。

基于此约定,中冀公司在未支 付田方舟第一个月的竞业禁止补偿 金的情况下, 田方舟即应当知道其 不再接受竞业限制协议确定的择业

综上, 该条款的内容不符合劳 动合同法中关于用人单位免除自己 的法定责任、排除劳动者权利无效 的情形,对于中冀公司的该项上诉 主张,本院予以支持。

原审法院以《竞业禁止协议 书》中该条款的约定具有极大的不 确定性为由导致田方舟在是遵守竞 业限制约定还是自由择业方面难以 判断,间接地排除了田方舟在一定 期间内的自由择业权, 据此认定该 约定条款无效,不符合相关劳动合 同法的规定,本院予以纠正。

在田方舟离职后的第一个月 田方舟履行了竞业禁止义务,中冀 公司应支付其补偿金。

此后鉴于中冀公司解除了双方 签订《竞业禁止协议书》,中冀公 司应根据《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)》规定,在解除竞业限 制协议时,向劳动者额外支付3个 月的竞业限制经济补偿,故中冀公 司应支付田方舟共计4个月的竞业 限制经济补偿。"

#### 3.完全否定约定的效力,认为 该约定无效。

【案例四】上海市第一中级人 民法院在 (2016) 沪 01 民终字第 14001 号判决书中指出:

"劳动者和用人单位在履行合 同过程中应遵循诚实信用原则。若 以用人单位未支付补偿金即视为终 止或解除竞业限制协议,则对于信 赖而仍履行竞业限制义务的劳动者 显然不公,公司要求因其自身的违 约行为反而使其免除支付竞业限制 补偿金的义务, 明显违反诚实信用

因此, 法院认定约定用人单位 在支付期限届满未支付即自动终止 竞业限制协议的条款不能成立,用 人单位应全额支付竞业限制期限内 的竞业限制补偿金。"

### 三种判决结果的分析

#### 1.对于第一种完全认同约定效 力的判决结果的分析。

第一种判决结果产生的依据是 双方的约定

法院完全尊重用人单位和劳动 者之间的意思自治, 认为当事人已 经就竞业限制协议的终止作了明确

在此情况下, 劳动者完全知晓 一日用人单位在约定期限内不支付 竞业限制补偿,就意味着竞业限制 协议已经终止, 自此劳动者就不再 需要继续履行竞业限制义务、用人 单位也不再需要支付竞业限制补

同时, 法院考虑到劳动者在约 定的支付期限届满前因无从知晓竞 业限制协议是否将会被终止而已经 实际履行了竞业限制义务, 故用人 单位应支付给劳动者自双方劳动合 同终止或解除之日起至竞业限制协 议终止之日期间的竞业限制补偿。

这是法院直接根据当事人签订

的竞业限制协议条款的文义作出的

虽然从协议条款的认定及文义 的理解上并没有不妥, 但是如前所 述, 劳动者在约定的支付期限届满 前是无从知晓竞业限制协议是否将 会被终止的,而当劳动者知道竞业 限制协议终止后,寻找同行业的工 作是需要时间准备的, 劳动者不可 能在竞业限制协议终止后马上就成 功地找到同行业的工作。因此,这 种判决对劳动者的权益保护有欠周

#### 2.对于第二种完全认同约定的 效力但需要再加三个月的竞业限制 补偿金的判决结果的分析。

第二种判决结果产生的依据是 双方的约定和《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)》的规定。

同第一种判决, 法院认可用人 单位和劳动者之间对竞业限制协议 终止所作的约定,认为竞业限制协 议可根据约定基于用人单位在约定 期限内不支付竞业限制补偿而终 止, 劳动者和用人单位均不再需要 继续履行竞业限制协议的义务, 但 用人单位应支付给劳动者自双方劳 动合同终止或解除之日起至竞业限 制协议终止之日期间的竞业限制补

同时, 法院还考虑到了劳动者 在知晓竞业限制协议终止后寻找同 行业工作需要一定缓冲时间的问 题,结合《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9条的规定,即 "在竞业限制期限内,用人单位请 求解除竞业限制协议时, 人民法院 应予支持。在解除竞业限制协议 时. 劳动者请求用人单位额外支付 劳动者三个月的竞业限制经济补偿 的,人民法院应予支持",故在认 可用人单位和劳动者之间对竞业限 制协议终止所作的约定的情况下, 认为用人单位还应额外向劳动者支

付3个月的竞业限制的补偿金

这实际上是法院在现有法律规 定的基础上, 既尊重当事人的约 定,又兼顾了对劳动者权利的适当

保护 在本文所讨论的案例四中,在 仲裁阶段,上海市闵行区劳动人事 争议仲裁委员会的仲裁裁决实际上 也是按完全认同约定的竞业限制协 议自动终止条款的效力但需要再加 三个月的竞业限制补偿金的观点来 裁决的, 只是在裁决竞业限制补偿 金数额时出现了计算错误。

#### 3.对于第三种完全否定约定效 力的判决结果的分析。

这种判决结果实际上是否定了 用人单位和劳动者约定的竞业限制 协议自动终止条款的效力, 法院认 为用人单位不支付竞业限制补偿金 是一种违约行为,用人单位不能从 自己的违约行为中获利, 但是法院 又没有能够直接适用于否定双方约 定条款效力的法律依据,于是从诚 实信用原则的角度来实质性地否定 该约定条款的效力。

法院的这种判决实质上是以保 护劳动者为名作出了对用人单位不 公平的判决,过分加重了用人单位

首先,承担竞业限制义务的劳 动者一般是高级管理人员和高级技 术人员,该类员工与用人单位相比 并不处于弱势地位, 故并不需要特 别保护, 法院完全可以通过参照话 用《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9条的现有规定适当保护

其次, 竞业限制协议明确约定 用人单位在特定期间不支付竞业限 制补偿费则竞业限制协议自动终 止, 劳动者和用人单位作为当事人 对此均是明知的,用人单位没有义 务再另行通知,也不存在劳动者基 于信赖而损失的情况,用人单位按 照协议约定履行终止权利不应被认 定为违背诚实信用原则。

最后, 无论竞业限制协议终止

后劳动者是否选择在同行业就业,劳 动者都是会进行就业并获得劳动报酬 的,只是就业需要一个过渡期而已。

资料图片

在本文所讨论之案例四中, 劳动 者在公司的职位是中国区设施高级主 管, 其与公司签订竞业限制协议当然 应当承担权利和义务,而其解除合同 后也已经进入新的用人单位工作。

在参照适用《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9条的规定已可给 出在用人单位终止竞业限制协议时给 予劳动者合理补偿救济的情况下,判 决用人单位全额支付竞业限制期限内 的竞业限制补偿显然是不妥当的。

并且,这种判决结果实际上是否 定了用人单位和劳动者约定的竞业限 制协议自动终止条款的效力, 即用人 单位和劳动者的竞业限制协议仍继续 有效, 这也就意味着劳动者也应当继 续履行竞业限制协议约定的竞业限制 义务,除非劳动者按《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8条"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 院应于支持"的规定明确通知用人单 位解除竞业限制协议。

综上我们认为, 法院在审理竞业 限制协议自动终止条款效力的争议案 件时,应在现有法律规定的基础上, 尊重当事人的意思自治, 同时兼顾各 方当事人利益的平衡。

如果脱离了用人单位和劳动者双 方的约定和现有法律的规定, 过分偏 向于其中一方,则无疑会不适当地加 重另一方的责任,那么就难以得出一 个公平公正的判决。

同时上述案件也告诉我们,即使 竞业限制协议约定用人单位不支付竞 业限制补偿款达到一定期限, 竞业限 制协议自动终止,还是建议用人单位 书面通知劳动者解除竞业限制协议, 以减少在可能发生的劳动争议案件中 司法判决结果的不确定性。