

就经济补偿问题,赵彧表示,在职工离职后,只要依据约定履行了竞业限制义务,用人单位就应当向员工支付经济补偿,除非用人单位明确告知职工无需履行竞业限制义务,否则,用人单位不能因没有约定竞业限制补偿就认为竞业限制不存在,拒绝向员工支付补偿金。而作为员工,即便入职普通岗位,在签订《劳动合同》或者其他相关材料之前,也应认真审查内容。在签订竞业限制协议前,要注意查看经济补偿是否作出明确约定以及补偿标准、违约责任等约定是否合理。一旦签订竞业限制协议,却发生不如约履行的情形,有可能要承担违约责任。(李华 哈欣)