

竞业限制内容并非用人单位说了算

由于种种原因,用人单位往往会与员工在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制内容,但却常常未明确对应的效力、期限或补偿,甚至表述为“以单位书面通知为准”。这是否意味着只能由单位说了算呢?非也!

图片来自网络



破门而入,
到别人家拿自己东西
也能构成犯罪

编辑同志:

因为刘某借用我家摩托车拒不归还,甚至在我丈夫前往索要时“闭门谢客”,我丈夫一气之下用铁锤砸开了其家大门。刘某及其家人随之强烈要求我丈夫退出,由于被我丈夫拒绝,双方僵持至警察到来,前后近两个小时。近日,我丈夫被法院以非法侵入住宅罪被判处拘役两个月。请问:我丈夫只是在刘某拒不返还的情况下被迫采取措施索回自己的摩托车,怎么也会构成犯罪? 读者:黄晓英

黄晓英读者:

你丈夫的行为已构成非法侵入住宅罪。

《宪法》第三十九条规定:“中华人民共和国公民的住宅不受侵犯。禁止非法搜查或者非法侵害公民的住宅。”《刑法》第二百四十五条也指出:“非法搜查他人身体、住宅,或者非法侵入他人住宅的,处三年以下有期徒刑或者拘役。司法工作人员滥用职权,犯前款罪的,从重处罚。”与之对应,非法侵入住宅罪是指违背住宅内成员的意愿或无法律依据,进入公民住宅或进入公民住宅后经要求退出而拒不退出的行为。与之对应,你丈夫的行为已具备该罪构成要件:一方面,你丈夫有侵犯刘某住宅的主观故意。虽然你丈夫只是为索回自己的摩托车,且有权索回自己的摩托车,但在刘某拒不归还的情况下,你丈夫只能通过合法、正当的途径来维权,如请求公安部门介入、向法院提起诉讼等等,促使刘某承担理应承担的责任,受到理应承担的制裁。你丈夫并不因李某拒不归还,便享有侵入其住宅的权利、具有进入的法律依据。明知自己的行为会干扰刘某及其家人的正常生活而为之,明显是对刘某及其家人权利的侵犯。另一方面,你丈夫实施了侵入刘某住宅的行为。本罪中的侵入,是指行为人明知自己的侵入或不退出行为,违反了他人意愿,而积极侵入或消极地不予退出。侵入方式多种多样,如破门而入、翻窗而入,强行闯入等等。侵入行为可以是公开,也可能是秘密,但构成本罪并不以实施暴力为必要条件。你丈夫从一开始不顾刘某及其家人反对、劝阻而破门而入,到后来不顾刘某及其家人的态度执意拒不退出,明显与之吻合。值得一提的是,对非法侵入他人住宅,尚不够刑事处罚的,公安机关也可以依据《治安管理处罚法》之规定,处15日以下拘留、罚款或者警告。

廖春梅

竞业限制效力,不得以公司书面通知为准

【案例】

因为招聘的10名员工工作中需要接触到公司的商业秘密,公司专门拟定了格式条款《竞业限制协议》,要求这些员工不论因何种原因从公司离职后一年内,都不得到与公司有着竞争关系的单位任职,也不得自行从事同类的业务。

基于考虑公司与员工为期三年的劳动合同期满后,会因市场情况发生变化导致现有商业秘密

无“秘密”可言,可能没必要给付员工补偿金,故公司抱着“到时候再看”的心态,在《竞业限制协议》写明:“本竞业限制的最终效力,以公司出具的《通知书》为准”。

【点评】

公司的做法明显是错误的。这里涉及格式条款问题,指的是用人单位为了重复使用而预先拟定、并在订立劳动合同时未与员工协商的条款。本案公司事先专

门拟定的《竞业限制协议》,并没有与员工协商,且对10名员工重复使用,自然当属其列。而《合同法》第四十条规定:“格式条款具有本法第五十二条和第五十三条规定情形的,或者提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的,该条款无效。”正因为公司抱着“到时候再看”的心态,目的在于免除其责任、排除员工权利,决定了《竞业限制协议》的最终效力以公司通知为准的约定无效。

竞业限制期限,不得以公司书面通知为准

【案例】

因履职期间需要掌握产品报价、推广计划、推广渠道、客户名单等商业秘密,公司与洪小姐签订了《竞业限制协议》,约定洪小姐离职后再就业,必须受到行业限制。但就竞业限制期限,公司却以商业秘密在不断推陈出新,难于确定保密期限为由,只是写以公司书面通知为准。2020年4月,洪女士由于合同期满而离职时,公司书面

通知其竞业限制期限为三年。

【点评】

公司的做法是错误的。《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。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。”即鉴于竞业限制期限是劳动者自由择业权受限的具体期间,长短应当由用人单位与劳动者协商确定,且最长不得超过两年。公司在协议中为己方留存对期间单方指定的权利,侵犯了洪小姐的合法权益,所作的指定也超出了限期。

竞业限制补偿,不得以公司书面通知为准

【案例】

赵小姐应聘一家公司的高级管理人员时,公司基于保守商业秘密的需要,在与赵小姐的书面劳动合同中约定了竞业限制内容:离职两年内,不得到与公司经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他单位任职,不得自己经营同类产品、从事同类业务。但就竞业限制的经济补偿问题,却笼统地表述

为“以公司书面通知为准”。2020年5月,赵小姐离职后,公司却书面通知补偿标准为200元/月。

【点评】

公司的做法明显是错误的。《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)》第六条规定:“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制,但未约定解除或者终止劳动

合同后给予劳动者经济补偿,劳动者履行了竞业限制义务,要求用人单位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%按月支付经济补偿的,人民法院应予支持。前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的,按照劳动合同履行地最低工资标准支付。”即竞业限制的补偿标准,并非公司说了算,更不能随便给。

颜梅生