



公司在规章制度中规定竞业限制义务,对员工是否有约束力?

【经典案例】

2011年2月23日方某从2007年1月开始到继电公司从事销售员工作。双方签定了劳动合同,合同还约定《规章制度及劳动生产纪律》为合同附件。该《规章制度及劳动生产纪律》中规定:不准在其它与公司生产类似产品或有业务竞争的公司兼职;保守公司一切机密不向任何第三者泄露。有上述行为者属于严重违规,公司在查明事实的基础上有权自主决定是否降级、降职、罚款、开除。

2010年11月2日方某出资设立同类竞争公司,继电公司发现后以“本人已出去自主创业,严重违反公司规章制度”为由解除与方某的劳动合同。2011年9月7日,继电公司向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,向方某主张违反竞业限制与保密义务的违约责任,该委逾期未受理。继电公司又诉至法院。法院经审查认为,继电公司与方某在劳动合同中的约定不符合竞业限制条款的要件,遂驳回继电公司的诉讼请求。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:方某是否违反了竞业限制?

公司认为,方某系本公司的销售员,在从事销售工作中掌握了大量本公司的销售信息;方某在江阴注册设立了长控公司,专门从事与本公司同类产品的销售。被告在职期间在外开设与本公司经营同类产品的企业,已严重违反了保密义务和竞业限制义务,公司有权按照公司规章制度与相关法律法规规定解除与被告的劳动关系,并按劳动合同法的规定要求被告承担违约责任、赔偿损失。

方某认为,本人出资与他人共同设立乙公司,虽作为出资方股东但不参与乙公司的具体经营管理,因此,本人之行为并不受法律禁止。

法院认为,继电公司与方某在劳动合同中的约定不符合竞业限制条款的要件,遂驳回继电公司的诉讼请求。

【律师说法】

劳动合同法第二十三条规定,针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;第二十四条也明确了竞业协议应当包含范围、地域、期限。因此,竞业限制的对象、范围、区域、期限等事项因劳动者的个体差异而不同,竞业限制条款应当由劳动者与用人单位进行约定。

本案中,公司与员工签订的劳动合同对竞业限制没有约定,也没有另外签订保密协议,只是在作为合同附件的《规章制度及劳动生产纪律》中规定了“不准在其它与公司生产类似产品或有业务竞争的公司兼职……有权自主决定是否降级、降职、罚款、开除”,而劳动规章制度是指由用人单位制定的非针对个别事务处理的各种制度的总称,不具有劳动合同的属性。竞业限制条款属于劳动合同约定内容,应由用人单位与劳动者进行协商。除非法律有专门规定或当事人双方依法作出约定,原则上不允许用人单位以规章制度的方式为劳动者设定竞业限制义务。所以继电公司通过劳动合同附件《规章制度及劳动生产纪律》的方式规定竞业限制对方某没有约束力。

通过本案,蓝海建议,用人单位如果想要有效地保护自身的商业秘密,应当与负有保密义务的劳动者在劳动合同或者保密协议中明确约定竞业限制条款,并约定竞业限制的范围、地域、期限,同时也要支付相应的对价。

文章来源:判决书(2012)民终字第0723号 内容有删改



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