



用人单位可以单方解除竞业限制协议吗？

【经典案例】

2014年3月，蔡某进入上海某网络科技有限公司工作，担任技术总监一职，约定月薪人民币2万元。合同期限自2014年3月1日至2015年2月27日。另双方签订竞业限制协议，如劳动合同终止或者解除，蔡某需在离职后的6个月内履行竞业限制义务，单位每月支付6千元的补偿金。2015年1月20日，单位书面通知蔡某双方劳动合同到期后不再续签，并告知其不用在合同终止后履行竞业限制义务。2月27日蔡某办理了离职手续，单位支付了蔡某一个月工资的经济补偿金。4月5日，蔡某要求单位支付其3月份的竞业限制补偿金6千元，单位拒绝。蔡某遂向当地劳动人事争议仲裁委员会提出申请，要求单位根据双方签订的竞业限制协议支付其6个月的竞业限制补偿金共计3.6万元。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是：用人单位可以单方解除竞业限制协议吗？

单位认为，单位已经提前一个月告知蔡某不需履行竞业限制义务，竞业限制是单位的一种权利，单位有权放弃，且蔡某尚未履行竞业限制义务，不应取得竞业限制补偿金。

仲裁庭经过审理认为，竞业限制协议虽由单位和劳动者达成，但主要目的是为了保护单位的商业秘密，在竞业限制协议生效前，用人单位可以放弃对劳动者竞业限制的要求。本案中，单位最早已于2015年1月20日通知蔡某不需履行竞业限制义务，根据权利义务对等原则，蔡某要求单位支付竞业限制补偿金，缺乏依据，不予支持，遂驳回了蔡某的仲裁请求。

【律师说法】

《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中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。”可见，竞业限制的目的主要是通过限制特定员工离开用人单位后的一段时间内的就业选择权来达到保护企业商业秘密等商业利益的作用。但在劳动者的竞业限制期限内，单位原先的商业秘密可能已进入公共领域或单位认为已不需劳动者继续履行保密义务，因此应当允许单位根据客观情况的变化对是否仍需要劳动者履行竞业限制义务做出选择。故竞业限制对单位来说更是一种权利，所以单位可以单方决定解除竞业限制义务，不需劳动者同意，但须履行通知劳动者的义务。

但是，用人单位需要引起重视的是，《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)》第九条规定：“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。”具体到本案，因竞业限制义务的履行期限是自劳动合同解除或终止后起算，单位是提前一个月通知蔡某不续签劳动合同的同时通知其不需履行竞业限制义务的，并未在竞业限制期限内，故单位不需支付蔡某三个月的竞业限制补偿金。如单位是在2月28日通知蔡某不需履行竞业限制义务，因此时蔡某已在竞业限制期限内，故根据相关法律规定，单位仍有权解除竞业限制协议，但必须额外支付蔡某三个月的竞业限制补偿金。

(文章来源：微信公众号(中智四川)文章有删改)



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com