

用人单位通过规章制度规定劳动者离职后的竞业限制义务是否有效？

案情简介

2024年7月，张女士进入本市某美容门诊部工作，岗位为美容技师，月工资6000元，提成另计。双方签订有两年期劳动合同，约定合同期限自2024年7月1日起至2026年6月30日止。入职后，张女士参加了美容门诊部关于规章制度的专门培训，并已在员工手册签收回执中签名确认。

2025年2月18日，张女士向美容门诊部提出了辞职申请并获得批准。不久后，美容门诊部获悉张女士于3月初入职与其存在同业竞争关系的医美中心从事销售工作，便认定张女士已违反《员工手册》中有关竞业限制规定。在发函催告张女士履行竞业限制义务未果后，美容门诊部遂于2025年4月向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求张女士支付违反竞业限制义务违约金20万元。仲裁委员会立案后，依法予以受理。

审理中，美容门诊部表示，员工手册中规定，“劳动合同解除或终止的两年内，劳动者不得直接或间接受聘于其他医疗美容机构参与有关业务，否则需支付违约金20万元”，现张女士离职后随即前往具有同业竞争关系的医美中心从事销售工作，并导致其客户资源流失，显然已构成对竞业限制义务的严重违反。

张女士则主张，其虽签收了《员工手册》，但其中的竞业限制仅是美容门诊部的单方面规定。双方未签署相关协议，劳动合同中也无竞业限制约定，故其不负有竞业限制义务。张女士还认为，其作为普通劳动者也未接触特定技术或商业秘密，不属于履行竞业限制义务的对象，更无需承担违约责任。

争议焦点

用人单位能否依据规章制度要求劳动者离职后履行竞业限制义务？

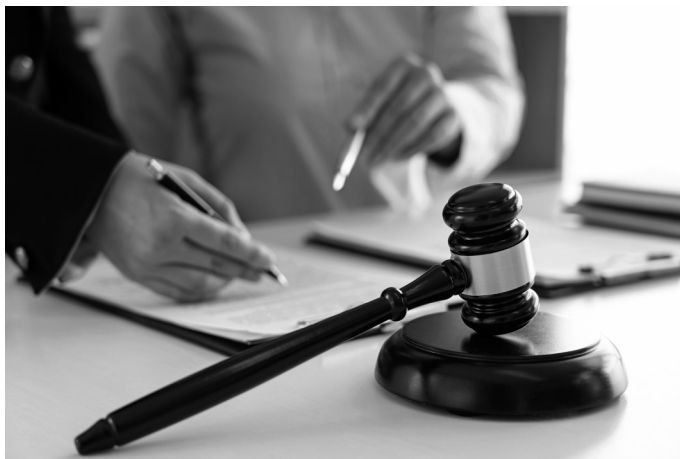
裁决结果

仲裁委员会依法作出裁决，对美容门诊部要求张女士支付20万元违约金的仲裁请求不予支持。

分析点评

竞业限制是指对负有保密义务的劳动者，在离职后的特定期限内，禁止其加入与原用人单位存在竞争关系的企业，或自行从事同类业务。其目的是保护用人单位的商业秘密和竞争优势。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守商业秘密等事项，并可约定竞业限制条款，同时约定竞业限制期内按月支付经济补偿。劳动者违反



竞业限制约定的，应支付违约金。第二十四条规定，竞业限制的人员限于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，竞业限制期限不得超过两年。

规章制度是用人单位制定的用于组织劳动过程和进行劳动管理的规则，主要调整用人单位和劳动者整体性的权利义务。而竞业限制属于劳动合同的约定条款，需要用人单位和劳动者通过个别协商达成合意，且其对象、地域、期限及经济补偿标准因劳动者个体差异而有所不同。

用人单位通过规章制度单方面规定劳动者离职后的竞业限制义务，缺乏合理性，可能会不当扩大竞业限制对象的适用范围，影响普通员工的择业自由。因此，竞业限制

义务应当通过劳动合同或专门协议约定，而非通过规章制度强制规定。

本案分析

首先，美容门诊部与张女士未就竞业限制义务达成合意，仅通过《员工手册》规定竞业限制对张女士不具有约束力。其次，美容门诊部未能提供证据证明张女士掌握商业秘密或属于负有保密义务的人员，即使双方有竞业限制约定，该约定也可能因违反法律强制性规定而无效。

(王海雯 顾松林)

监察之窗

依法处置欠薪案件 捍卫劳动者工资权益

案情简介

2023年8月，某区人力资源社会保障局陆续接到劳动者举报，反映上海某汽车销售服务有限公司拖欠劳动者2023年6月至8月工资。接报后，某区人社局立即派员对该单位进行用工检查。

两名监察员到达举报人反映的用工地点后，发现该址是汽车零售门店，单位相关负责人均不在场，店内只有3名员工。经了解，该单位是深圳总公司名下的销售分店，由于该品牌汽车近阶段销售业绩不理想，并且总公司面临转型、融资不顺利等因素，导致拖欠工资的情况发生。监察员向单位开具劳动保障监察通知书和调查询问书，要求单位安排人员来接受调查。起初，店长以不是单位法定代表人并且公章在深圳为由，拒绝接受总公司授权配合调查工作。经监察员对其进行宣传《劳动法》和告知阻挠劳动保障监察将承担的法律后果后，店长才表态愿意配合调查工作。随后，监察员联系深圳总公司，对拖欠劳动者工资的行为进行了普法宣传教育，并要求总公司配合调查工作，提供

相应材料。与此同时，考虑到该公司可能会注销或变更工商登记，为避免被调查单位主体资格消失致使案件调查陷入困难，监察员及时发函至相关部门，建议暂缓对该单位工商登记的注销或变更，直至欠薪案件调查处理结束。

经查实，该公司共拖欠14名劳动者2023年6月至8月工资共计16.16万元。考虑到欠薪案件的紧迫性和社会稳定因素，在收集、固定证据材料后，某区人力资源和社会保障局于2023年10月18日对该单位做出行政处理决定书。该单位既未在时效内申请行政复议和行政诉讼，也未履行行政决定，在确认该单位未全部支付拖欠的工资后，2024年6月1日向该单位发出履行行政决定催告书。最终在2024年6月底向某区人民法院移交材料申请强制执行。

综合点评

本案中，某区人社局在接到劳动者举报的第一时间，迅速出击，抵达涉事单位办公地点。一方面深入了解相关情况，为后续办案筑牢根基；另一方面积极稳定欠薪员工情

绪，为后续调查处置起到积极作用。在办案过程中，面对重重阻碍和复杂难点，监察员因地制宜，灵活应变。在店长不愿配合调查时，通过对总公司及店长个人的普法教育和耐心沟通，最终获得单位的积极配合和理解。值得一提的是，鉴于该单位是深圳总公司名下的销售分店，其经营情况的不确定性使得它随时可能注销或变更工商登记，为避免后续对该单位劳动保障监察工作带来困难，监察员以前瞻性的思维，及时发函至相关部门建议立即暂缓对该单位工商登记的注销或变更，确保了后续工作的顺利开展。在完成全面细致的查处工作后，监察员结合单位的实际经营情况，迅速且精准地在短时间内作出行政处理决定并及时移送法院申请强制执行。

拖欠工资的违法行为严重损害劳动者的切身利益，影响社会稳定。劳动保障监察部门将此案件移送法院强制执行，充分体现了对劳动者权益保护的高度重视和坚定决心，维护了社会公平正义，为劳动者撑起了有力的维权保护伞。

(沈力飞 沈静慧)

政策解读

职工提出解除劳动关系，有经济补偿吗？

情形一：小欣3个月试用期刚满，单位提出期间未转正不缴纳社保费，她觉得单位不合法，提出解除劳动关系。



有经济补偿

分析：试用期内单位应依法缴纳社会保险费，未缴纳的，劳动者提出解除，单位应支付经济补偿。



情形二：汪先生准备跳槽，提前三十天向单位提交了辞职信。



无经济补偿

分析：劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同，单位无需支付经济补偿。



情形三：单位因资金紧缺拖欠了郑先生3个月的工资，郑先生为此提出解除劳动关系。



有经济补偿

分析：用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者提出解除，单位应依法支付经济补偿。