



## Part1: 案例评析

未超过法定最高期限的二次试用期约定是否合法？

用人单位与劳动者约定在职期间竞业限制义务及违约金之效力——结合案例分析

## Part2: 典型案例

案例一：用人单位未支付竞业限制经济补偿，劳动者是否需要承担竞业限制违约责任？

案例二：用人单位未及时配合离职的劳动者办理转移手续，是否需要赔偿损失？

## Part3: 新法速递

1. 人社部：《关于做好水平评价类技能人员职业资格退出目录有关工作的通知》
2. 北京市人社局：《关于北京市 2020 年调整工伤人员生活护理费的通告》
3. 北京市人社局：《北京市职称评审管理暂行办法》

## 目 录

<b>PART1:案例评析</b> .....	<b>3</b>
未超过法定最高期限的二次试用期约定是否合法? .....	3
用人单位与劳动者约定在职期间竞业限制义务及违约金之效力.....	7
<b>PART2:典型案例</b> .....	<b>16</b>
案例一：用人单位未支付竞业限制经济补偿，劳动者是否需要承担竞业限制违约责任? .....	16
案例二：用人单位未及时配合离职的劳动者办理转移手续，是否需要赔偿损失? .....	17
<b>PART3:新法速递</b> .....	<b>18</b>
一、人社部《关于做好水平评价类技能人员职业资格退出目录有关工作的通知》.....	18
二、北京市人社局《关于北京市 2020 年调整工伤人员生活护理费的通告》	19
三、北京市人社局《北京市职称评审管理暂行办法》.....	19

## Part1: 案例评析

### 未超过法定最高期限的二次试用期约定是否合法？

作者：谢阳 合伙人 联系方式：13911520431

李钦 律师助理 联系方式：17801788503

#### 【简要案情】

王某于2018年3月26日入职A公司，任渠道总监一职，双方订立有期限自2018年3月26日起至2021年3月25日止的劳动合同，其中试用期至2018年6月25日止。

在王某任职期间，A公司认为王某销售业绩为零，与简历所介绍的优异的销售能力不符，因此A公司决定对其延长3个月试用期，即2018年6月26日至2018年9月25日，并通过《延期考察通知书》的方式送达王某。王某也在2018年9月30日收到了A公司的《试用期转正通知书》，通知其经过了试用期的综合考评，也通过了公司的转正审核，自2018年10月1日起成为公司的正式员工。之后王某在A公司正常工作至2018年12月27日，A公司在2018年12月28日向王某送达了解除通知书。就约定试用期问题，A公司认为其因王某销售业绩为零，因此延长了3个月的试用期，王某对此表示认可，且总计6个月试用期符合法律规定。而王某认为A公司违法约定试用期，遂双方产生争议。

#### 【法院观点】

法院认为：

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。本案中，A公司与王某订立有期限自2018年3月26日起至2021年3月25日止的劳动合同，其中试用期为2018年3月26日至2018年6月25日。后A公司以王某在三个月试用期间没有签单为由将试用期延长至2018年9月25日，这一行为属于二次约定试用期，A公司虽主张王某对延长试用期表示认可，但二次约定试用期行为已违反法律强制性规定，延长的期间不再属于法定试用期。此外，A公司出具的《试用期转正通知书》显示，王某自2018年10月1日成为正式员工，结合2018年9月26日至

2018年10月25日期间的工资发放情况，可以认定A公司将王某的试用期延长至了2018年9月30日，A公司这一行为违反法律规定，故一审认定A公司应支付王某2018年6月26日至2018年9月30日期间违法约定试用期的赔偿金42027.59元处理正确，本院予以确认。

### 【律师评析】

劳动合同中的试用期制度是给予用人单位和劳动者各自对对方的考察和适应期间。用人单位可以在试用期内对劳动者的工作能力、业务水平和专业能力进行考察，劳动者也可以在试用期内熟悉和了解用人单位。但是实践中不乏出现一些用人单位滥用试用期条款侵犯劳动者合法权益的现象。因此，法律为防止用人单位利用其优势地位滥用试用期而侵犯劳动者权益，对试用期的长短和次数进行了限制性规定。

#### 一、试用期期限的法律规定

《中华人民共和国劳动合同法》第十九条第一款规定“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月”，第三款规定“以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期”。

#### 《试用期与劳动合同期限的关系》

劳动合同期限	试用期期限
以完成一定工作任务为期限的劳动合同	不得约定试用期
不满三个月的劳动合同	不得约定试用期
三个月以上不满一年的劳动合同	试用期不得超过一个月
一年以上不满三年的劳动合同	试用期不得超过二个月
三年以上固定和无固定期限的劳动合同	试用期不得超过六个月

（上述规定中的“以上”“不满”等词语应根据《民法通则》第一百五十五条规定来理解，即“以上”、“以下”、“以内”、“届满”，包括本数；所称的“不满”、“以外”，不包括本数）

## 二、试用期法定次数与约定次数的竞合

《中华人民共和国劳动合同法》第十九条第二款规定“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”。法律以明文规定的方式限制了用人单位与劳动者订立试用期的次数，但是有时候如上述案例一样，用人单位会与劳动者协商延长试用期，那么这种情况下究竟是用人单位的单方违法行为，还是用人单位和劳动者为变更合同而达成的双方合意？

就该问题虽然有少部分地区的法院支持用人单位与劳动者协商一致且不超过法定最高限，从合理性的角度去判断可以认定双方达成合意，不构成违法约定试用期的情形。但是从近几年北京地区的司法判例来看，北京地区还是收紧了在该问题上的裁判口径，北京地区的法院普遍认为即使没有超过法定最高限也构成违法约定试用期，用人单位应当承担一定的法律责任。笔者认为北京法院的做法有其合理性，因为在劳动关系中用人单位与劳动者处于一种不平等的地位，用人单位利用其优势地位要求劳动者签订延长试用期协议，劳动者出于维持劳动关系的委曲求全心理，不得不签订延长试用期协议，从本质出发很难认定其是一种双方合意的行为。

同时在该问题上，有些用人单位认为如果在劳动者试用期届满前与劳动者达成延长试用期的合意就可以作为合同变更，但是根据（2019）京 03 民终 6449 号判决，用人单位提交了在法定试用期满前与劳动者协商延长试用期的证据，但法院认为“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，用人单位主张与劳动者协商一致同意延长试用期，该主张与法律的强制性规定不符，且劳动者对此不予认可，因此用人单位主张延长试用期不能成立”。由此可见，北京法院裁判该问题的依据并不在于达成合意的时间点如何，而是无论双方达成合意与否、达成合意是否超过法定最高限，均不影响其违反法律规定的本质。

## 三、用人单位违法约定试用期的后果

用人单位违反约定试用期的行为，可能将承担如下的法律责任：

(一) 由劳动行政部门责令改正

(二) 支付赔偿金

如果违法约定的试用期劳动者已经实际履行，则用人单位应当以劳动者试用期满后的月工资标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

(三) 补足工资差额

同样如果劳动者已经实际履行违法约定的试用期，该期间正常转正工资与实发的试用期工资之间的差额，用人单位应当承担补足责任。

综上所述，用人单位与劳动者二次约定试用期违反法律条款维护劳动者稳定就业的初衷。所以二次试用期是否超过法定最高限并不改变其已违反法律强制性规定的实质，法院均不认可该做法。

相关案例：

(2019)京03民终6449号

(2018)京0105民初51839号

(2018)京02民终2367号

## 用人单位与劳动者约定在职期间竞业限制义务及违约金之效力

### ——结合案例分析

作者：岳荣华 律师 联系方式：18600334330

竞业限制，是指企业和知悉企业商业秘密、具有保密义务的员工在终止或解除劳动合同后在一定期限内不得到与企业生产或经营同类产品，从事同类业务的有关竞争关系的其他企业工作，或自己开业生产或经营同类产品，从事同类业务的限制性约定。

竞业限制期限主要是指员工终止或解除劳动合同后的期限。那么企业员工在职期间是否当然负有竞业限制义务，如有违反能否承担违约金责任呢？

**关键词：**在职期间 竞业限制义务 忠实义务 违约责任

如果提到在职期间的竞业限制业务，首先我们不得不提到《中华人民共和国公司法》（以下简称“公司法”）中的法定竞业限制义务主体，即公司的董事、监事、高级管理人员（以下简称“董监高”）。这里所谓的法定竞业限制义务实际上是公司法第 147 条规定的董监高的忠实、勤勉义务，公司法第 148 条列举了董监高违反忠实义务的 7 种行为表现，其中第 5 项所列举的，未经股东会或者股东大会同意，不得利用职务便利为自己或者他人谋取属于公司的商业机会，不得自营或者为他人经营与所任职公司同类的业务，此所谓董监高的法定竞业限制义务之来源。而本文我们重点讨论的则是除去董监高外，用人单位与劳动者约定在职期间的竞业限制义务，同时还约定了违约金加以规制，其效力如何认定的问题。

### 一、法律依据

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称“劳动合同法”）第 23 条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

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，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。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第 24 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。

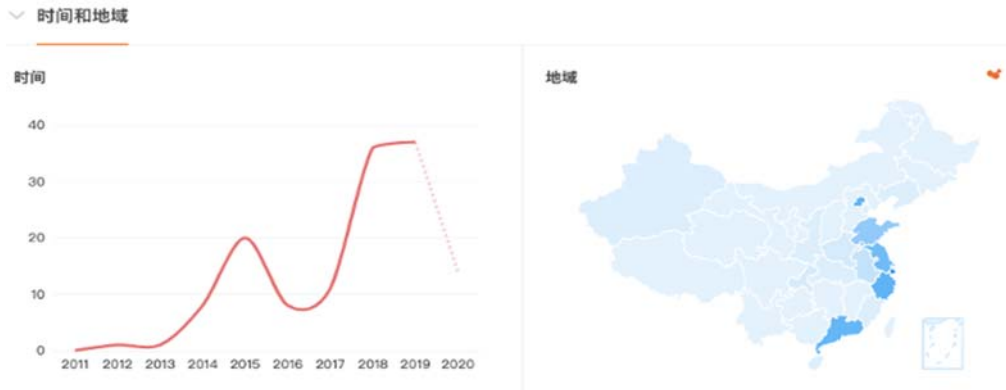
## 二、案例分析

从上述法律条文我们可以看出，竞业限制主要规制的是负有竞业限制义务的主体在与企业解除或者终止劳动合同后 2 年内的竞业限制行为。单纯从法条的直观理解，似乎是不包含劳动者在职期间的。对于劳动者在职期间是否负有竞业限制义务，目前法律及司法解释也无明确规定，各地裁判标准也并不统一。

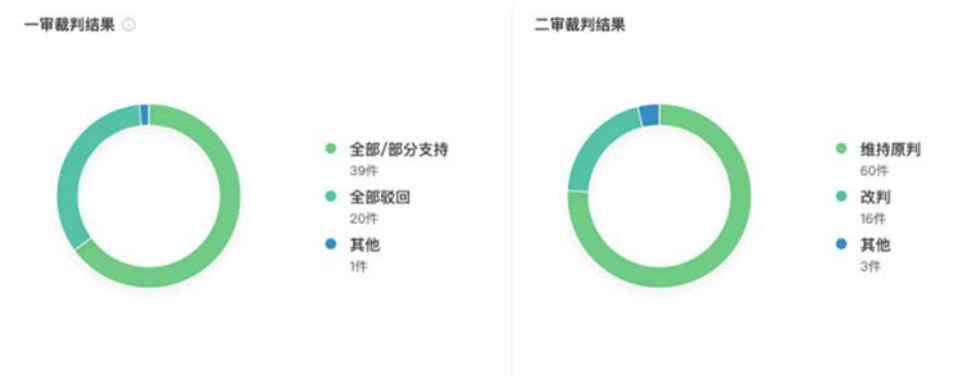
司法实践中主要存在两种裁判观点，一种认为，对于用人单位与劳动者约定保密与竞业限制的期间，法律规范并未明确仅限于劳动合同解除或终止后，在法律法规未作出明确禁止的情形下，应当允许当事人意思自治，因此认为在职期间约定劳动者违反竞业限制义务承担违约金的约定有效；另一种认为，法律没有明确规定在职期间违反竞业限制可要求劳动者承担违约金，因此在法无明文规定的情况下，擅自与劳动者约定违约金的情形无效。

笔者利用阿尔法检索工具，以“在职期间违反竞业限制义务 违约金 劳动争议”等关键词进行简单检索发现，在职期间违反竞业限制类案件近年呈持续上升趋势，且沿海城市案件数量较多。





检索到的 141 件案件中全部或部分支持的案例为 39 件，全部驳回的案件为 20 件，推测实践中与我们上文所述情况大致符合，裁判标准并不统一，但总体上支持违约金比例高于驳回比例。



下面我们来看几个具体案例。

### 案例一 北京威拓国际投资顾问有限公司与张某劳动争议案

#### 【案号】

一审：（2017）京 0105 民初 19817 号

二审：（2018）京 03 民终 955 号

#### 【案情简介】：

张某于 2011 年 1 月入北京威拓国际投资顾问有限公司（下称“威拓公司”，担任外联项目经理，双方签有《员工聘用合同》，并约定合同期内张某不得从事

与公司竞争性业务，若从事该等业务而对甲方单位利益造成损害的单位有权解除与其劳动合同并要求其承担损失。后威拓公司发现，张某在威拓公司任职期间同时担任北京普询商务有限公司（以下简称普询公司）法定代表人，且普询公司从事与威拓公司相同的对外投资咨询服务，遂诉至法院，要求张某支付损失及承担违约赔偿责任。

#### 【判决结果】

一审：驳回北京威拓国际投资顾问有限公司的全部诉讼请求。

二审：撤销一审判决，并判决张某赔偿威拓公司损失三十万元。

#### 【裁判要点】

本案北京市三中院认为本案参照适用《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条及第二十四条，并结合劳动合同约定、劳动者职业道德及诚实信用原则，本院综合认定双方约定的竞业限制条款具有法律效力。张某作为威拓公司员工，其在威拓公司工作期间，负有竞业限制约定义务和法定义务之并存。三中院清晰的阐释了法院认为劳动者在职期间负有竞业限制义务的理论基础，结合意思自治原则、劳动者的忠实义务和立法的合目的解释层面进行了充分的说理。此案未支持劳动者的违约金责任是因用人单位与劳动者虽然约定了劳动者在职期间负有竞业限制义务，但只约定了若违反竞业限制义务应赔偿用人单位所遭受的损失，确未具体约定违约金责任。因而法院仅支持了劳动者的损失赔偿责任。

### 案例二 上海宗唐机电有限公司与余某竞业限制纠纷案

#### 【案号】

一审：（2016）沪 0114 民初 13075 号

二审：（2017）沪 02 民终 2695 号

#### 【案情简介】

2010年1月1日，余某进入上海宗唐机电有限公司（下称“宗唐机电公司”）担任销售经理工作。2010年3月1日，余某与众大亚洲人才资源开发（上海）有限公司签订期限为2010年3月1日至2013年2月28日的劳动合同，约定余艇

派遣至宗唐机电公司担任销售岗位工作。同日，宗唐机电公司、余某签署企业员工保密协议，约定余某负有保密义务，并且约定余某在宗唐机电公司任职期间，同时负有竞业限制义务；余某如违反应承担违约金及赔偿损失等责任。在于某离职后，宗唐机电公司调取沐德公司的工商登记材料，发现余某参与投资设立该公司，并担任股东、监事职务。宗唐机电公司先申请仲裁，仲裁不予受理后，诉至一审法院。

#### 【裁判结果】

一审：余某应支付宗唐机电公司违反竞业限制的违约金 108,000 元。

二审：驳回余某上诉，维持原判。

#### 【裁判要点】

上海市嘉定区人民法院及上海市第二中级人民法院认为劳动者在职期间的竞业限制义务属于劳动合同规定的默示义务，在劳动者在职期间，生存权有保障的情况下，对于单位未另行支付竞业限制补偿金亦不应做否定性评价。用人单位与劳动者在劳动合同中已明确约定违约责任的情况下，劳动者理应承担相关后果。

### 案例三 上海中原物业顾问有限公司深圳分公司与刘某竞业限制纠纷

#### 【案号】

一审：（2018）沪 0114 民初 1972 号

二审：（2018）沪 02 民终 3203 号

#### 【案情简介】

刘某于 2014 年 5 月 16 日入职中原公司，中原公司、刘某签订劳动合同中约定了竞业限制及保守商业秘密义务，该合同第七条第二款约定，刘某在为中原公司工作期间或者离职后，均不得利用中原公司的商业秘密自营或为他人经营与中原公司同类的营业，不得利用中原公司的商业秘密实施其他损害中原公司利益的行为。第七条第三款约定，刘某在为中原公司工作期间不得从事任何同中原公司竞争或同中原公司利益相抵触的工作。第七条第五款约定，若刘某违反本条上列各款所述禁止性规定之一项或几项，除其行为对中原公司所产生的损失由刘某全

部赔偿外，刘某另需支付违约金 100,000 元。如前款所述赔偿金、违约金等仍不足以补偿中原公司损失，中原公司有权按照法律规定向刘某另行主张损害赔偿。

刘某在职期间与案外人共同成立了家诚公司，并经营了与中原公司同类的业务，中原公司诉至法院，要求刘某按约承担违约金。

#### 【裁判结果】

一审：驳回上海中原物业顾问有限公司深圳分公司的诉讼请求。

二审：驳回上诉，维持原判。

#### 【裁判要点】

此案中，上海市嘉定区人民法院、上海市第二中级人民法院同样认为劳动者在职期间是负有忠实义务的，但在在职期间违反竞业限制义务的违约金上，却与前案观点截然相反，认为法律仅规定劳动者离职后违反竞业限制协议约定应付违约金，未明确规定在职期间内劳动者违反约定的保密义务需要支付违约金，在法无明文规定的情况下，不允许用人单位和劳动者随意约定违约金。

### 案例四 钱某与常州市长恒纺织品有限公司劳动合同纠纷案

#### 【案号】

一审：（2019）苏 0412 民初 1084 号

二审：（2019）苏 04 民终 3102 号

#### 【判决结果】

一审：判决钱某向原告常州市长恒纺织品有限公司赔偿违反保密义务的违约金 15 万元。

二审：驳回上诉，维持原判。

#### 【裁判要点】

江苏省常州市中级人民法院二审认为：虽然劳动合同法第二十三条仅规定了劳动者离职后违反竞业限制约定的应当按照约定向用人单位支付违约金，对劳动者在职期间违反竞业限制义务的法律责任并未明确。对于该种法定义务，用人单位也可以与劳动者进行协商约定，该约定并不违反法律、法规的强制性规定，应

属合法、有效。常州市中级人民法院劳动者在职期间从事竞争业务行为，相较于离职后劳动者违反竞业限制义务而言，对于用人单位技术秘密和商业秘密的损害更加巨大。

### 案例五 杭州经济技术开发区人民法院在郑某、中肽生化有限公司劳动争议案

#### 【案号】

一审：（2018）浙 0191 民初 2922 号

二审：（2019）浙 01 民终 289 号

#### 【判决结果】

一审：郑磊向中肽公司支付违约金 57840 元。

二审：驳回上诉，维持原判。

#### 【裁判要点】

此案此浙江省杭州市中级人民法及杭州经济技术开发区人民法院均认为竞业限制期间包括但不限于劳动合同解除或者终止后，用人单位与劳动者就劳动者在职期间的竞业限制义务作出约定的，应属有效。劳动者在职期间遵守竞业限制是劳动者的法定义务，劳动者在职期间违反竞业限制规定与他人经营同类业务的，用人单位追究劳动者的违约责任应予支持。

### 三、总结

根据所列举的几个具体案件可见，北京、上海、江苏、杭州等地近年来判例在认定劳动者在职期间劳动者负有竞业限制义务上大多持肯定态度，但在劳动者在职期间违反竞业限制义务违约金承担上上海则既存在支持案例，又存在截然相反的否定案例。我们总结一下相关判例的裁判规则大致如下：

第一，若有劳动合同或者竞业限制协议等明确约定劳动者负有竞业限制义务并明确约定了违约金，且该约定并不违反法律、法规的强制性规定，则应当充分

尊重用人单位自主经营权和当事人意思自治，应属合法、有效，违反竞业限制义务的应当支付违约金。

第二，对于在职期间是否应支付竞业限制补偿金，虽然法律亦无明确约定，但基于劳动者在职期间享有用人单位提供的薪酬及福利待遇，遵守竞业限制义务也是应有之义，对此不宜做否定性评价。

第三，若对于竞业限制义务劳动者与用人单位并无明确约定，那么基于劳动法及劳动合同法的原则性规定，劳动者同样负有忠实勤勉义务，若在职期间存在从事或者入职同业竞争公司等违法竞业限制义务的行为，给用人单位造成损失的，应当承担损失赔偿责任。

#### 四、写在最后

个案无法代表整体，笔者认为，对于在职期间约定劳动者负有竞业限制义务并约定违约金，虽然从法理及情理上均存在合理性，但是否能像合同法一样完全适用意思自治原则，这就涉及劳动合同法的自身属性，毕竟劳动合同法的制定是为了保护劳动者的权益，更侧重于强制性规范，仅有部分条款属于任意性规范，如第24条规定“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”，其中对于“竞业限制期限”的“约定”，是指在“解除或者终止劳动合同后”劳动者与用人单位可以约定如3个月、6个月、1年或者2年，但最长不能超过2年等任意时间，还是可以约定“包含在职期间”？劳动者在职期间的竞业限制义务到底来源于劳动者与用人单位的约定还是来源于法定的忠实勤勉义务？负有竞业限制义务的劳动者仅在离职或终止劳动关系后两年内违约需要承担违约金的赔偿责任，还是在职期间亦可约定承担违约金？此种约定是否违反现行法律法规？

当然，笔者更倾向于劳动者在职期间的竞业限制义务应来源于劳动合同或协议约定，否则若劳动者在职期间的竞业限制义务来源于法定的忠实勤勉义务，那么将无法与董监高等负有法定竞业限制义务的相关主体区别开来，而且若基于劳动法第三条和劳动合同法第三条的忠实勤勉义务，认定劳动者在职期间的竞业限

制义务是一种法定义务，也将混淆真对全体劳动者应负有的忠实勤勉义务与只有涉及保密义务的部分劳动者应负有的竞业限制义务，造成竞业限制义务的扩大化适用。对于在职期间违反竞业限制义务违约金的承担，也应是用人单位与除董监高外的其他负有保密义务的劳动者自行约定作为承担责任的依据。最后，对于这一颇有争议的问题期待后续会出台相关司法解释等文件，对这一问题加以明确，以统一裁判尺度。

### 附法律法规

#### 1、中华人民共和国劳动法（2018 修正）

第三条 劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

#### 2、中华人民共和国劳动合同法（2012 修正）

第三条 【基本原则】订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第二十三条 【保密义务和竞业限制】用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

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，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。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 【竞业限制的范围和期限】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。

第九十条 【劳动者的赔偿责任】劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

#### 3、中华人民共和国公司法（2018 修订）

第一百四十七条 【董事、监事、高管人员的义务和禁止行为】董事、监事、高级管理人员应当遵守法律、行政法规和公司章程，对公司负有忠实义务和勤勉义务。

董事、监事、高级管理人员不得利用职权收受贿赂或者其他非法收入，不得侵占公司的财产。

## Part2: 典型案例

### 案例一：用人单位未支付竞业限制经济补偿，劳动者是否需要承担竞业限制违约责任？

#### 【简要案情】

2013年7月，乐某入职某银行，在贸易金融事业部担任客户经理。该银行与乐某签订了为期8年的劳动合同，明确其年薪为100万元。该劳动合同约定了保密与竞业限制条款，约定乐某须遵守竞业限制协议约定，即离职后不能在诸如银行、保险、证券等金融行业从事相关工作，竞业限制期限为两年。同时，双方还约定了乐某如违反竞业限制义务应赔偿银行违约金200万元。2018年3月1日，银行因乐某严重违反规章制度而与乐某解除了劳动合同，但一直未支付乐某竞业限制经济补偿。2019年2月，乐某入职当地另一家银行依旧从事客户经理工作。2019年9月，银行申请仲裁，要求裁决乐某支付违反竞业限制义务违约金200万元并继续履行竞业限制协议。

#### 【法院观点】

本案的争议焦点是银行未支付竞业限制经济补偿，乐某是否需承担竞业限制违约责任。依据《中华人民共和国劳动合同法》和《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）》的规定，竞业限制义务是关于劳动者在劳动合同解除或终止后应履行的义务。本案中，双方当事人在劳动合同中约定了竞业限制条款，劳动合同解除后，竞业限制约定对于双方当事人发挥约束力。用人单位未履行竞业限制期间经济补偿支付义务并不意味着劳动者可以“有约不守”，但劳动者的竞业限制义务与用人单位的经济补偿义务是对等给付关系，用人单位长达11个月未向乐某支付经济补偿，造成乐某遵守竞业限制约定却得不到相应补偿的后果。用人单位的行为已构成违反其在竞业限制约定中承诺的主要



义务。根据公平原则，劳动合同解除或终止后，因用人单位原因未支付经济补偿达三个月，劳动者此后实施了竞业限制行为，应视为劳动者以其行为提出解除竞业限制约定，用人单位要求劳动者承担违反竞业限制违约责任的不予支持，故依法驳回银行的仲裁请求。

### 【裁判要旨】

随着新兴行业迅猛发展，越来越多的用人单位增强了知识产权和核心技术的保密意识，强化了其高级管理人员、高级技术人员及负有保密义务的其他人员的竞业限制约束力。用人单位应当严格按照劳动合同的约定向劳动者履行竞业限制期间的经济补偿支付义务，劳动者亦应秉持诚实守信原则履行竞业限制义务。同时，仲裁与司法实务中应始终关注劳动关系的实质不平等性，避免用人单位免除自己的法定责任，而排除劳动者的合法权益的情形，依法公正地维护双方的合法权益。

### 案例二：用人单位未及时配合离职的劳动者办理转移手续，是否需要赔偿损失？

#### 【简要案情】

蔡某于 2014 年 2 月 24 日入职 B 公司，双方签订的劳动合同自 2014 年 2 月 24 日起至 2019 年 2 月 23 日止。2014 年 10 月 B 公司投标一工程，任命蔡某为该工程的项目经理，2015 年 1 月 20 日，B 公司根据建筑行业的相关规定，将蔡某的一级建造师证暂押在南京市装饰行业管理办公室。2015 年 3 月 28 日，蔡某因个人事业发展机会的需要，向 B 公司提出书面辞职申请，2015 年 4 月 28 日，双方协商解除了劳动关系。

解除劳动关系后，蔡某称其现在没有工作，随便到哪家单位应聘都被要求提供相关证书，其中应聘的 C 公司要求其提供一级建造师证书、离职证明、社保转移手续等，B 公司在 2015 年 7 月份新的项目经理到位后，仍未返还相关证书。而 B 公司主张蔡某自行离职，且离职后至其他单位就职，故不应支付蔡某因拖延归还证件不办理离职手续，致其无法找到工作的损失。

### 【法院观点】

关于未及时退还证件导致的损失问题。蔡某于 2015 年 4 月 28 日离职，B 公司应当在合理期限内积极为蔡某办理相关证件的转出手续，B 公司至 2015 年 11 月 30 日才将相关证件退还给蔡某，超出了合理期限。原审按照蔡某离职前平均工资 13975 元的标准酌定 B 公司支付蔡某 4 个月工资损失，并无不当。

### 【裁判要旨】

用人单位应依据劳动合同法的规定，在解除或终止劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明，在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续，并且在合理期限内为劳动者办理专业证件的转移手续。用人单位不及时办理上述事项，致使劳动者在再次就业时无法办理相关入职手续，或者无法出示相关证件，严重影响新用人单位对劳动者工作态度和职业能力的判断，从而导致劳动者不能顺利就业，损害劳动者再就业权益的，应对劳动者的未就业损失进行赔偿。

## Part3: 新法速递

### 一、人社部《关于做好水平评价类技能人员职业资格退出目录有关工作的通知》

近日，人力资源社会保障部办公厅发布了《关于做好水平评价类技能人员职业资格退出目录有关工作的通知》（下称《通知》）（人社厅发[2020]80 号）（[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/202007/t20200723\\_380356\\_tj.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/202007/t20200723_380356_tj.html)）。

《通知》通过分批的方式指定水平评价类技能人员职业资格退出目录，9 月 30 日前拟退出第一批执业资格，涉及 14 项职业资格，29 个职业。其他第二批将在 12 月 31 日前退出。《通知》指出技能人员的水平评价应当由政府认定改为实行社会化等级认定，接受市场的社会认可和检验，由用人单位和相关社会组织按照职业标准或评价规范开展职业技能等级认定、颁发职业技能等级证书，支持服务技能人才队伍建设。同时《通知》对技能人员退出后的后续工作、职业资格证书管理、等级认定工作等作出了新规定。

**点评：**《通知》旨在破除部分技能人员由政府认定的情形，推动政府职能转变，进一步形成以市场为导向的技能人员培养使用机制，有助于促进经济社会发展，产业升级和高质量发展。后续各相关企业也要加强技能人才的培养、适用、评价、激励等，从宏观层面出发，稳妥有序的推进技能人才评价制度改革。

## 二、北京市人社局《关于北京市 2020 年调整工伤人员生活护理费的通告》

近日，北京市人力资源和社会保障局发布了《关于北京市 2020 年调整工伤人员生活护理费的通告》（下称《通告》）（京人社发[2020]14 号）（[http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/zcwj/202007/t20200731\\_1967196.html](http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/zcwj/202007/t20200731_1967196.html)）。

《通告》对因公致残一至四级工伤人员的生活护理费进行了调整，调整范围为 2020 年 6 月 30 日（含）前享受生活护理待遇的工伤人员，调整标准为生活完全不能自理的护理费低于 4955 元的，调整到 4955 元；生活大部分不能自理的护理费低于 3964 元的，调整到 3964 元；生活部分不能自理的护理费低于 2973 元的，调整到 2973 元。调整生活护理费所需费用，参加北京市工伤保险社会统筹的用人单位由工伤保险统筹基金支付；未参加社会统筹的由用人单位支付，按原渠道列支。该调整自 2020 年 7 月 1 日起执行。

**点评：**《通告》为保障完全丧失劳动能力的工伤人员的基本生活，根据《工伤保险条例》第四十条“伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费由统筹地区社会保险行政部门根据职工平均工资和生活费用变化等情况适时调整”的规定，对工伤人员的生活护理费进行调整，对工伤人员是一项利好。

## 三、北京市人社局《北京市职称评审管理暂行办法》

近日，北京市人力资源和社会保障局发布了《北京市职称评审管理暂行办法》（下称《办法》）（京人社事业发[2020]12 号）（[http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/zcwj/202008/t20200803\\_1969173.html](http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/zcwj/202008/t20200803_1969173.html)）。

《办法》指出为进一步规范职称评审工作，加强职称评审管理，保证职称评审质量，根据《职称评审管理暂行规定》和《关于深化职称制度改革的实施意见》

指定本办法。《办法》对职称评审委员会、职称评审申报审核、组织评审、结果使用、监督管理、法律责任进行了细化规定，自 2020 年 8 月 1 日起施行。

**点评：**制度建设是深化职称制度改革的一项重要任务。2019 年，人社部出台《职称评审管理暂行规定》（第 40 号令），首次建立职称管理工作部门规章，对职称申报评审、评委会管理、违规处罚等进行规范。北京市人社局结合自身情况制定了本配套文件。明确了职称评审如何申报、如何评选、结果如何使用、有关部门如何监管等问题。本《办法》的出台使得以后职称评审过程有了更加规范化、制度化、法制化的依据。

如需要进一步的信息或咨询，请和我们的负责人联系：

谢阳

邮箱：[yang.xie@zhilinlaw.com](mailto:yang.xie@zhilinlaw.com)

电话：86-010-64097197

**关于志霖法律：**志霖法律创立于 2011 年，目前下设北京志霖律师事务所、北京志霖汇成知识产权代理有限公司、北京志霖恒远知识产权代理事务所（普通合伙）。经过多年的快速发展，志霖法律已经成为一家能够为客户提供多领域、多层次法律服务的综合性法律服务机构。

志霖法律由富有经验的各领域资深律师、专利代理人、商标代理人、前法官、前检察官、投行高管、银行风控、企业法务等组成，北京总部人员八十余人，全国共三百余人。

志霖法律业务范围涵盖知识产权、投融资与证券、公司法、医疗法务、房地产与建筑工程、劳动法、争议解决、家族财富管理等。

**免责声明：**本文不是法律意见或建议。我们向您发送此文不被视为您与北京志霖律师事务所或与其律师之间形成法律服务或委托关系。在您实施具体决策前，我们强烈建议您直接咨询专业律师的意见。