

广州法院劳动争议 典型案例 (2014-2016)

广州市中级人民法院

2017 年 5 月

目 录

一、胡某诉广州市番禺区某服装厂劳动争议案.....	1
二、夏某诉广州市某园林宾馆等劳动争议案.....	3
三、洪某诉广州某汽车配件市场经营有限公司劳动争议案.....	5
四、伍某诉广州某货运代理有限公司劳动争议案.....	7
五、黄某诉广州市花都区某金属制品厂劳动争议案.....	9
六、王某诉广州市某清洁服务有限公司劳动争议案.....	11
七、吴某等人诉广州某出租汽车有限公司劳动争议案.....	13
八、庞某诉广州市某人才服务有限公司劳动争议案.....	15
九、蔡某诉广州某新能源科技有限公司劳动争议案.....	17
十、陈某诉广州市某生物科技有限公司劳动争议案.....	19

一、胡某诉广州市番禺区某服装厂劳动争议案

——妨害民事诉讼行为法律责任的认定

【基本案情】

2015年1月18日，胡某以广州市番禺区某服装厂（以下简称番禺服装厂）未足额支付加班费等事由提出解除劳动合同，随后提起劳动仲裁。仲裁裁决作出后，胡某不服仲裁裁决向一审法院起诉。一审中，番禺服装厂出示《劳动合同书》、不同意缴纳社保确认单等证据证明系胡某本人的原因不缴纳社保，一审法院以胡某提出字迹鉴定申请但未缴费为由确认上述证据效力，并据此作出判决。胡某不服一审判决，提起上诉。二审诉讼中，胡某再次明确否认上述证据的签名由其所书写，并要求鉴定。经鉴定，上述证据上的签名并非胡某所书写。

【裁判结果】

一审判决：确认胡某与番禺服装厂（经营者：许某）在2010年5月11日至2015年1月20日期间存在劳动关系；番禺服装厂向胡某支付加班工资387.50元。二审法院经审理认为，由于本案关键证据系伪造，部分主要事实未予审查，裁定撤销原判，发回重审，并对番禺服装厂处以10万元的罚款。

【法官说法】

诚实信用原则被誉为民法的帝王条款，也是我国民事诉讼法明文确立的民事诉讼活动的基本原则。《中华人民共和国民事诉讼法》第十三条第一款规定：“民事诉讼应当遵循诚实信用原则。”据此，当事人在行使诉讼权利的时候，理应坚持诚实信用原则。证据的真实与否是一个客观事实，当事人在民事诉讼中应尊重客观事实。劳动纠纷案件中，用人单位对于相关证据的制作和控制占有优势地位，享有举证的便利，更应诚信诉讼。用人单位为获取不当诉讼利益不惜冒险制造伪证，不仅妨害了劳动者权利的实现，也妨害了民事诉讼秩序，是对司法权威的藐视和对司法公正裁决的挑衅，不仅浪费了有限的司法资源，也侵蚀着司法的公信力，危害极大。我国民事诉讼法第一百一十一条第一款第（一）项规定“诉讼参与人或者其他人有下列行为之一的，人民法院可以根据情节轻重予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任：（一）伪造、毁灭重要证据，妨碍人民法院审理案件的”。本案中，番禺服装厂伪造本案关键证据，致使一审法院无法对案件作出公正合理的裁判，导致本案未能及时有效得到处理，故二审对该妨害民事诉讼的行为处以10万元的罚款，予以惩戒。我们希望无论是用人单位还是劳动者，在诉讼中均应自觉遵循诚实信用的原则，合法合理的维护自身的权益。

二、夏某诉广州市某园林宾馆等劳动争议案

——承包、租赁经营中劳动关系的认定

【基本案情】

广州市某园林宾馆（以下简称园林宾馆）是广州市某农工商联合公司（以下简称农工商联合公司）于1991年11月25日成立的企业法人。2002年，园林宾馆与关某签订合同，约定由关某承包经营园林宾馆。承包期间，农工商联合公司将园林宾馆的经营权租赁给广州市某置业有限公司（以下简称置业公司），后又由置业公司先后与关某及其母亲何某分别签订了园林宾馆的承包经营协议和租赁经营协议，继续以园林宾馆名义对外经营。本案劳动者夏某于2010年12月3日经关某招聘入职，双方没有签订书面劳动合同。后因劳动关系确认及解除劳动关系经济补偿等问题，各方发生争议，夏某申请劳动争议仲裁。仲裁裁决确认夏某与园林宾馆存在劳动关系，裁决园林宾馆向夏某支付经济补偿金6685元。园林宾馆与夏某不服仲裁裁决，向一审法院起诉。

【裁判结果】

一审判决：一、确认园林宾馆与夏某存在劳动关系；二、园林宾馆向夏某支付终止劳动关系的经济补偿金6685元，由关某、何某、置业公司承担连带责任。园林宾馆与置业公司不服上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

【法官说法】

劳动关系既具有合同法律关系的属性，也是一种法定的法律关系。当事人之间权利义务的内容，不仅取决于双方的约定，还取决于劳动法律法规的强制性规定。我国《劳动合同法》第七条规定，“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”据此，当用工事实符合劳动关系的属性时即应确认当事人之间构成劳动关系。本案中，虽然夏某的直接用工主体是关某与何某而不是园林宾馆，但园林宾馆以承包经营和经营权租赁的形式，将自身经营权有偿提供给关某和何某使用，由其对外以园林宾馆的名义开展经营活动，园林宾馆既从本案用工事实中获得了利益，也为关某和何某直接用工的事实提供了法律上的便利，应当承担起用工主体的相应责任。园林宾馆、置业公司与关某、何某之间关于承包经营和租赁经营的约定，是其彼此之间的内部约定，该约定并不具有排除夏某和园林宾馆之间属于劳动关系的效力，故法院判决确认园林宾馆与夏某之间构成劳动关系。

本案的警示在于：一是用人单位意图利用承包经营或租赁经营的用工模式规避劳动法上用人单位的义务和责任，是行不通的；二是用人单位误以为承包经营或租赁经营无需承担劳动法上用人单位的义务和责任而作出经营决策的，也将面临被追究用人单位责任的法律风险。

三、洪某诉广州某汽车配件市场经营有限公司劳动争议案

——应予支付拖欠工资加付赔偿金的认定

【基本案情】

洪某于2013年1月4日入职广州某汽车配件市场经营有限公司（以下简称汽车配件公司），担任工程部工程师职务。2015年2月1日开始，汽车配件公司没有支付洪某的工资，理由是项目停工，经营困难。2015年4月10日，汽车配件公司以项目完全停工已一年多时间为由向洪某发出解除劳动合同通知书。4月16日洪某向劳动监察部门投诉汽车配件公司拖欠工资并申请劳动仲裁，要求汽车配件公司支付工资及拖欠工资的加付赔偿金等。4月27日劳动监察部门作出限期改正指令书，责令汽车配件公司于4月30日前对拖欠工资问题进行整改。汽车配件公司于6月19日向洪某支付了拖欠的工资。6月29日仲裁委裁决汽车配件公司支付洪某拖欠工资的加付赔偿金9000元。汽车配件公司不服仲裁裁决向一审法院起诉。

【裁判结果】

一审判决：汽车配件公司支付洪某拖欠工资的加付赔偿金9000元。汽车配件公司不服上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

【法官说法】

工资是劳动者赖以生存的基本条件之一。劳动法规定工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条第（一）项规定，用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之百以下的标准向劳动者加付赔偿金。本案中，劳动监察部门作出限期改正指令书，责令汽车配件公司于2015年4月30日前对拖欠工资问题进行整改后，汽车配件公司未在限定期限内支付拖欠工资，洪某要求汽车配件公司支付拖欠工资百分之百的加付赔偿金9000元，符合上述法律规定，应予支持。

审判实践中，《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条第（一）项的规定适用较少，原因在于劳动者往往没有向劳动行政部门申请责令用人单位限期支付劳动报酬。因此，本案也提示劳动者，当发生用人单位克扣或拖欠工资时，除了直接申请劳动争议仲裁及提起诉讼，也可先行向劳动行政部门申请责令用人单位限期支付劳动报酬，减少诉累。而用人单位则应意识到，在收到劳动行政部门责令支付劳动报酬的通知后，应及时按照通知足额支付工资，否则将面临加付赔偿金的法律风险。

四、伍某诉广州某货运代理有限公司劳动争议案

——女职工孕期、产期、哺乳期劳动权益的保护

【基本案情】

伍某于 2007 年 11 月 29 日入职深圳市某货运代理有限公司广州分公司，2012 年该公司结业后，劳动关系转入广州某货运代理有限公司（以下简称货运公司），双方签订了无固定期限劳动合同。2014 年 10 月起伍某因怀孕未上班，货运公司视其为休产假并停止发放工资给伍某。2015 年 2 月 3 日，伍某生育一孩。后双方因孕期产假工资及生育津贴等问题发生争议，伍某遂申请仲裁。仲裁裁决货运公司支付伍某工资 7563.22 元、生活费 285.05 元、生育津贴 8533.33 元，驳回伍某其他仲裁请求。伍某不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼，诉请判决货运公司支付拖欠的工资、解除劳动合同的经济补偿金、生育津贴、哺乳期工资等款项。

【裁判结果】

一审判决：货运公司向伍某支付工资 8000 元、经济补偿金 16000 元、生育津贴 11866.7 元、分娩营养补助费 2904 元、哺乳期工资损失 11370 元。判后，伍某不服上诉。二审判决：变更原审关于生育津贴的判项为货运公司向伍某支付生育津贴 19775.8 元，维持一审判决其他判项。

【法官说法】

女职工在孕期、产期、哺乳期间，工资待遇依法受到保护，且用人单位不能任意解除与女职工的劳动关系，用人单位解除劳动合同造成女职工工资损失的，应予赔偿。本案中，法院判决支持了劳动者关于生育津贴及哺乳期工资损失等请求，保护了女职工的合法权益。

我国《妇女权益保障法》、《人口与计划生育法》、《劳动法》、《劳动合同法》以及《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，对于女职工孕期、产期、哺乳期的劳动权益保护，构筑了坚实的法律体系。女职工主张孕期、产期、哺乳期的劳动权益，有法可依。然而，实践中仍存在着个别企业忽视上述法律规定侵犯女职工权益的现象。近年来，我国计划生育政策发生变化，实践中存在一种担心，担心女职工生育二胎会影响其劳动权利的实现。通过本案我们也不想传递一种信心，那就是我们在劳动争议案件审理中一直都是也将继续严格遵循法律的规定，积极保护女职工的合法权益。同时也希望广大用人单位能自觉积极履行保护女职工权益的法定义务，不可有逃脱被追究法律责任的侥幸心理。

五、黄某诉广州市花都区某金属制品厂劳动争议案

——工伤待遇赔偿责任的认定

【基本案情】

黄某于 2013 年 2 月 13 日入职广州市花都区某金属制品厂（以下简称金属制品厂），岗位是包装工。金属制品厂没有为黄某购买工伤保险。2014 年 10 月 17 日，黄某在搬运硝酸时烧伤，受伤后被送往医院治疗。广州市花都区人力资源和社会保障局于 2015 年 3 月 23 日作出《工伤认定决定书》，认定黄某受伤的情形为工伤。广州市劳动能力鉴定委员会于 2015 年 4 月 27 日作出《广州市劳动能力鉴定结论》，认定黄某的劳动功能障碍程度为十级。黄某自受伤后没有再上班，后双方因工伤待遇发生纠纷，黄某遂提起劳动争议仲裁。2015 年 10 月 12 日，仲裁裁决金属制品厂向黄某支付一次性伤残补助金等工伤待遇共 57118.6 元。金属制品厂不服仲裁裁决，提起诉讼。

【裁判结果】

一审判决：金属制品厂向黄某支付一次性伤残补助金 24393.6 元、一次性工伤医疗补助金 3484.8 元、一次性伤残就业补助金 13939.2 元、停工留薪期工资 4300 元、伙食费 4800 元、护理费 5360 元、交通费 71 元、劳动能力鉴定费 390 元等其他费用。金属制品厂不服上诉，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

【法官说法】

我国《工伤保险条例》第二条规定，“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”据此，为劳动者购买工伤保险是用人单位的法定义务。用人单位不参加社会保险造成劳动者社保权利受到损害的，用人单位应承担赔偿责任，往往得不偿失。本案中，用人单位未为劳动者参加社会保险，发生工伤后，不得不向劳动者赔偿本可由社会保险基金支付给劳动者的工伤待遇。如用人单位自觉为劳动者购买工伤保险，发生工伤事故后，劳动者的权益有保障，用人单位也可避免不必要的损失。因此，我们希望广大用人单位能从这个案例中吸取教训，积极履行为劳动者购买工伤保险的义务。

六、王某诉广州市某清洁服务有限公司劳动争议案

——双方约定不缴纳社保的责任认定

【基本案情】

王某与广州市某清洁服务有限公司（以下简称清洁服务公司）签订了劳动合同，同时王某向清洁服务公司签署《声明》，确认本人在家乡已经购买了社保（包括医疗保险、失业、养老、工伤险）保险，现强烈要求公司放弃为本人购买所有社保，一切后果本人自负。劳动合同期间王某因病住院共产生医疗费48716.66元，劳动争议仲裁期间，广州市医疗保险服务管理局进行医疗费用报销标准审核，核定属于医保统筹应支付部分的合计金额为33063.04元。王某2015年度累计获得新型农村合作医疗住院外诊补偿为16950.4元，遂要求清洁服务公司补偿其余未报销的款项。双方因此诉讼至法院。

【裁判结果】

一审判决：清洁服务公司无需向王某支付医疗费32971.34元。王某不服上诉。二审判决：一、撤销原判；二、清洁服务公司一次性向王某支付赔偿款8056.32元。

【法官说法】

我国《社会保险法》第二条规定，“国家建立基本养老保险、

基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。”医疗保险制度是涉及个人生存健康质量保障的一项重要制度。正确调处劳动者因与单位协议约定不参加医保造成损失的纠纷，引导用人单位和职工正确行使法定权利，履行参加基本医疗保险的法定义务，对保障劳动者的合法劳动权益有重要现实意义。《社会保险法》第二十三条规定，“职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。据此，用人单位和劳动者不履行参加基本医疗保险的法定义务都需承担相应的法律责任，双方约定无需缴纳社保并不产生免除承担不履行法定义务造成损失的法律责任的不利后果。本案中双方约定免除的社会保险费，按法律规定应由职工个人支付和用人单位负担两部分组成，清洁服务公司与王某均未依法履行参加职工基本医疗保险并支付保险费的法定义务，均有过错。因此，王某与清洁服务公司应对此造成的损失各自承担 50% 的责任。王某在新农合已报销的医疗费中已经获得部分补偿，该部分损失不应再重复赔偿，故予以扣除。

本案对于用人单位和劳动者均有积极的借鉴意义，无论是用人单位还是劳动者，都应该自觉履行缴纳社会保险费用的义务，否则都将面临承担保险待遇损失的风险。

七、吴某等人诉广州某出租汽车有限公司劳动争议案

——出租车行业司机社保费用负担的认定

【基本案情】

吴某等人于2007年10月入职广州某出租汽车有限公司(以下简称出租公司)。双方于2011年5月26日签订了《员工承包合同》，约定吴某等人每月向出租公司缴交的承包费由基准价和基准价以外的承包费两部分构成，基准价以外的承包费包括每月企业为司机参加社会保险的实际支出。2013年4月27日双方提前终止了《员工承包合同》，签订了《驾驶员生产任务指标管理责任书》，约定出租公司按《员工聘任制营运驾驶员薪酬管理办法》支付吴某等人的工资、奖金，单位部分社会保险费用由出租公司负担。此后，吴某等人认为之前其缴纳的承包费中的社会保险费用本应由公司负担，遂要求出租公司返还该笔费用。

【裁判结果】

一审判决：驳回吴某等人的诉讼请求。吴某等人不服上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

【法官说法】

本案在于厘清出租车司机缴纳社会保险费用的范围。出租车行业中司机每月缴纳的费用无论是“承包费”还是“班产费”，

都是司机以出租车企业名义收取的车资，实质上是出租车企业的经营收入，而并非司机个人的收入。出租车企业的经营成本，除了投入营运的车辆以外，还包括车辆营运过程中产生的车辆损耗、油费、各种应当交纳的车辆税费，以及营运司机的工资福利待遇、应当交纳的社保费用等。因此，出租车企业以司机运营收取的车资为司机缴纳社保费用并无不当。本系列案确定了出租车行业中单位缴纳社保费用的来源，厘清了司机的误解，为日后同类型案件的调处提供了参考，有利于促进出租车行业的稳定和发展。

本案提示广大劳动者，签订的劳动合同，已明确工资或薪酬标准，且不违反法律、法规禁止性或强制性规定的，劳动者应予以理解并依约履行，避免盲目诉讼。对用人单位而言，为积极主动的维护劳动关系的和谐稳定，应注意就工资或薪酬的范围、标准向劳动者作出清晰、明确、具体的说明，避免劳动者因误解而引发纠纷或诉讼。

八、庞某诉广州市某人才服务有限公司劳动争议案

——企业经营变化导致劳动者岗位调整合理性的认定

【基本案情】

庞某于2013年4月1日入职广州市某人才服务有限公司(以下简称人才公司),双方劳动合同约定工作岗位为中国移动推广客服。后人才公司未能中标《中国移动通信集团广东有限公司客户服务中心2016年电话营销外包业务》项目,中国移动广东分公司于2016年1月1日收回外呼权限,全面停止了移动外呼业务。庞某所在的移动项目部门从2016年1月1日开始无外呼移动业务。为此,人才公司对移动项目部人员进行分流,提供了顺丰项目客服岗位和电信项目客服岗位选择,庞某选择调岗至顺丰项目客服岗位,并参加了培训上岗。后庞某又以人才公司单方变换自己工作且降低工资为由,于2016年2月1日申请劳动仲裁,要求人才公司支付解除劳动合同经济补偿金。仲裁裁决驳回庞某经济补偿金的仲裁请求。庞某不服仲裁裁决向一审法院起诉。

【裁判结果】

一审判决:驳回庞某要求解除劳动合同经济补偿金的诉讼请求。庞某不服上诉,二审判决驳回上诉,维持原判。

【法官说法】

企业的生产经营状况是随着市场竞争的形势和企业自身情况而不断变化的，根据自身生产经营需要而对公司部门结构、人员岗位进行调整属于企业的经营自主权范畴。用人单位因生产经营状况发生重大变化致使双方无法按照合同约定岗位继续履行劳动合同而对员工进行工作调整的，该行为具有客观合理性，不属于公司滥用经营管理权的情形。在此情况下，用人单位和劳动者可以协商就变更劳动合同内容达成新的协议。劳动者在接受新的岗位安排后再行提出异议，明显缺乏合理性，故其据此主张被迫解除劳动关系不能成立。

实践中，因岗位调整引发的劳动纠纷并不少见。劳动者应注意的，不能动辄就认为调岗是自己的权利受到了侵害，而应本着实事求是的态度，客观评估用人单位的调岗是否具有客观的原因，是否存在合理性。用人单位则应注意调岗的工作方式方法，做好说明解释工作，争取劳动者的理解和支持，切忌简单粗暴，破坏劳动关系的和谐，引发不必要的纠纷。

九、蔡某诉广州某新能源科技有限公司劳动争议案

——支付未签订劳动合同双倍工资差额例外情形的认定

【基本案情】

2015年5月1日，蔡某入职广州某新能源科技有限公司（以下简称新能源公司），任职人事经理。双方没有签订劳动合同，2016年3月9日，新能源公司在员工会议上以蔡某不服从公司安排、散布对公司不利言词为由宣布开除蔡某。双方因此发生纠纷，蔡某申请劳动仲裁，要求新能源公司支付2015年6月至2016年3月未签订劳动合同二倍工资差额55000元等。仲裁裁决新能源公司向蔡某支付2015年6月1日至2016年3月9日未签订劳动合同二倍工资差45744.34元。蔡某、新能源公司均不服仲裁裁决向一审法院起诉。

【裁判结果】

一审判决：新能源公司向蔡某支付2015年6月1日至2016年3月9日未签订劳动合同二倍工资差额50270元。新能源公司不服上诉，二审判决：撤销一审关于新能源公司向蔡某支付未签书面劳动合同二倍工资差额的判决。

【法官说法】

《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，用人单位

自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。然而本案中，劳动者蔡某是人事经理，与普通劳动者不同，其工作职责就是代表公司与员工签订劳动合同，故涉及到本人合同，其也有义务向公司提出要求签订，如果其不能证明其要求公司签订劳动合同，那首先是该人事主管没有履行工作职责，应承担相应的责任。蔡某不能证明不签订书面劳动合同的主要过错在于新能源公司而不是自己的失职，这种情况下其要求新能源公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额的依据不足，故二审判决不予支持。

劳动合同法实施至今已近十年，实践中因没有签订劳动合同而引发纠纷的案件仍然频发高发，其中的原因是多方面的，也较为复杂。本案双方未签订劳动合同是事实，但生效判决未支持劳动者诉请双倍工资差额的请求，是基于岗位职责就包含了代表用人单位与劳动者签订劳动合同的劳动者，本身负有督促向用人单位提出签订劳动合同的义务和责任，不能因为自己的失职行为或不作为而获取更大的利益。

十、陈某诉广州市某生物科技有限公司劳动争议案

——竞业限制协议效力的认定

【基本案情】

广州市某生物科技有限公司（以下简称生物公司）是经营食品添加剂的企业。陈某于2007年12月入职并担任区域销售经理。双方签订了竞业限制条款，约定陈某在离职后2年内，负有竞业禁止义务，生物公司支付一定的补偿金，如陈某违反协议，应支付30万元违约金给生物公司。劳动合同期满后，双方又重新签订劳动合同，但未重新签订竞业限制协议。2013年3月，陈某提出辞职，生物公司在其离职前书面提出要求陈某履行竞业限制义务，并表示将按陈某在职期间工资标准的44%即2500元按月支付竞业限制补偿金。同年4月，生物公司向陈某的原工资账户汇出第一笔补偿金2500元，遭陈某退款并销户。陈某离职后入职百乐公司市场部，该公司也是生产食品添加剂的企业，与生物公司存在同业竞争关系。陈某于同年7月代表该公司向生物公司的客户推销过相关食品添加剂。双方遂因竞业限制违约责任产生纠纷。

仲裁裁决：一、陈某立即停止竞业的违约行为，继续履行竞业限制义务；二、陈某支付生物公司违反竞业禁止协议违约金30万元。陈某不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

【裁判结果】

一审判决：一、陈某无须向生物公司履行竞业限制义务；二、陈某无须向生物公司支付违反竞业禁止协议违约金 30 万元。判后，生物公司提起上诉。

二审判决：一、撤销原审判决；二、陈某于本判决生效之日起 10 日内向生物公司支付违约金 5 万元。三、驳回生物公司的其他诉讼请求。

【法官说法】

本案存在两个法律问题：一是劳动合同关系存续期间，之前约定竞业限制协议是否还有约束力？二是双方约定了竞业限制条款，但未明确约定经济补偿金的，该约定是否有效？

《中华人民共和国合同法》第四十三条规定，当事人在订立合同过程中知悉的商业秘密，无论合同是否成立，不得泄露或者不正当地使用。泄露或者不正当地使用该商业秘密给对方造成损失的，应当承担损害赔偿责任。劳动者在劳动合同关系存续期间，对用人单位负有忠实义务，包括保密义务和竞业限制义务，该义务应当延续至劳动合同解除或终止后的一定期限内。劳动者虽然与用工单位重新签订劳动合同时未重新签订竞业限制协议，但双方并未对已签订的《保密及竞业禁止协议》予以变更或解除，因此该协议对劳动者仍具有约束力，不能以原劳动合同的终止而终止。劳动者应遵循诚实信用原则，自觉履行双方签订的竞业限制

协议，构成违约的应承担违约责任。

《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)》第六条第一款规定，“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。”为了贯彻了民事诉讼平等保护的司法理念，强调民事主体从事民事活动应遵循权利义务相一致的原则，对于合同有竞业限制约定但约定不明的内容，通过合同解释的方式弥补漏洞和不足，以明确关于竞业禁止违约责任认定的裁判规则：即当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或终止劳动合同后给予劳动者经济补偿及其支付标准、数额的，如用人单位按照不低于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，有权要求劳动者履行竞业限制义务，劳动者未按照约定履行竞业限制义务的，应当承担违约责任。本案中，生物公司已按陈某在职期间工资标准的 44%即 2500 元按月提存经济补偿金，陈某必须履行双方约定的竞业限制条款，由于陈某违反约定，依约应承担违约责任，考虑双方约定的违约金 30 万元过高，明显超出陈某的负担能力，综合考虑陈某在生物公司任职期间的收入情况，二审酌定由陈某支付 5 万元违约金。

本案意在促使用用人单位与劳动者签订劳动合同或竞业限制

协议时，应明确约定解除或者终止劳动合同经济补偿的标准，将权利内容具体化，避免标准不明而引发纠纷。