

## 北京某贸易有限公司诉王某劳动合同纠纷案

### ——解除或终止劳动合同经济补偿金的支付可否附条件

**关键词：**民事 劳动合同 解除劳动合同 终止劳动合同 经济补偿 经济补偿金支付 附条件 竞业限制

#### 基本案情

北京某贸易有限公司（以下简称某贸易公司）诉称：某贸易公司与王某签订了合同期限为2017年1月1日至2019年12月31日的《劳动合同》，约定岗位为招商。2019年9月17日，双方签订了《解除劳动合同协议书》，后王某未按照协议约定履行竞业限制义务及保密义务，其行为已经构成违约。某贸易公司有权不支付经济补偿金70500元。故请求判令：1. 某贸易公司不向王某支付解除劳动合同经济补偿金70500元；2. 本案诉讼费由王某承担。

王某辩称：不同意某贸易公司的诉讼请求及所陈述的理由，解除劳动合同由某贸易公司提出，支付经济补偿是其义务，不应附带其他条件。

法院经审理查明，王某于2013年8月入职某贸易公司，担任招商岗位，其工资标准为21000元/月。2017年9月，某贸易公司（甲方）与王某（乙方）签订《保密及竞业禁止协议》，其中约定“乙方应承担竞业限制义务，承担竞业限制义务的竞业限制期限为甲乙双方劳动关系存续期间及甲乙双方解除或终止劳动关系后12个月”“甲方的竞争方包括但不限于……某购物公司”。

2019年9月，王某（乙方）与某贸易公司（甲方）协商一致解除劳动合同，签订《解除劳动合同协议书》，其中载明：在乙方履行本协议各项义务的基础上，甲方同意，2019年10月31日前一次性给付乙方经济补偿金70500元；乙方妥善办理工作交接、离职手续，移送并归还办公用品、各类资料、财务借款等。解除日后，乙方同意继续依据双方已签订的《保密协议》（如有）及《竞业限制协议》（如履行）之约定，就“保密信息”的范围继续履行保密义务。后

某贸易公司未支付70500元给王某。

2019年10月，某贸易公司发现王某违反离职协议及竞业限制，在某购物公司工作。

2020年7月，某贸易公司申请仲裁，要求王某支付某贸易公司违反竞业限制违约金、返还竞业限制补偿金、支付违反竞业限制义务所获得收益。劳动人事争议仲裁委员会作出裁决：王某支付某贸易公司违反竞业限制违约金281168.1元。王某不服上述裁决，已诉至法院另案处理。

2020年9月，王某申请仲裁，要求某贸易公司支付王某解除劳动合同经济补偿金70500元。劳动人事争议仲裁委员会作出裁决：某贸易公司支付王某解除劳动合同经济补偿金70500元。王某同意仲裁裁决，某贸易公司不同意上述裁决，遂提起本案诉讼。

北京市大兴区人民法院于2021年6月29日作出（2020）京0115民初19879号民事判决：一、某贸易公司于本判决生效之日起十日内支付王某解除劳动合同经济补偿金70500元；二、驳回某贸易公司的诉讼请求。宣判后，某贸易公司以双方所签《解除劳动合同协议书》第二条明确约定了支付补偿金的条件，包括王某应当履行关于竞业限制的相关义务，但王某在竞业限制期限内违反《解除劳动合同协议书》约定为由，提起上诉。北京市第二中级人民法院于2021年9月6日作出（2021）京02民终12085号民事判决，驳回上诉，维持原判。

## 裁判理由

法院生效裁判认为，本案争议焦点系王某履行保密及竞业限制义务是否系某贸易公司向王某支付解除劳动关系经济补偿金的前提条件。

其一，《解除劳动合同协议书》系双方当事人就解除劳动关系事宜达成的一致意见，其目的和结果是解除双方之间的劳动关系；解除劳动关系经济补偿金具有补偿性和救济性特征，在案涉劳动关系已解除且《解除劳动合同协议书》的目的已经达成的情况下，经济补偿金的给付具有必要性和确定性。

其二，根据双方《解除劳动合同协议书》的约定，双方劳动关系于2019年9月17日解除且某贸易公司于2019年10月31日之前向王某支付经济补偿金，该支付时间节点系经双方协商一致，明确而具体，并不能就此成为约束除达到解除劳动关系之目的以外其他事项的时间标准。

其三，《解除劳动合同协议书》第五条明确约定，解除日后王某同意继续依据《保密协议》、《竞业限制协议》之约定以及原劳动合同中保密条款之约定，履行保密及竞业限制义务；而其中有关保密期以及竞业限制期终止日的约定，均晚于经济补偿金的支付时间。即在经济补偿金的支付时间到来之时，王某是否能够完全履行保密义务及竞业限制义务尚存在不确定性。故某贸易公司主张以王某履行保密义务及竞业限制义务制约经济补偿金的支付，缺乏逻辑。

其四，从《解除劳动合同协议书》的订立目的来看，该协议第二条约定的支付经济补偿金的前提应理解为，王某应履行“办理工作交接、离职手续，移送并归还办公用品、各类材料、财务借款等”为达成双方解除劳动关系以及支付经济补偿金之目的的义务。

综上，本案的审理不以王某是否违反保密及竞业限制义务的相关认定为前提，某贸易公司以王某违反保密及竞业限制义务为由上诉主张不予支付解除劳动关系经济补偿金，依据不足。

## 裁判要旨

1. 解除或终止劳动合同经济补偿是用人单位在非因劳动者主观过错的情况下解除劳动合同时，为保障劳动者在离职后一段时间内的生活，依法需一次性支付给劳动者的补偿。在用人单位、劳动者签订《解除劳动合同协议书》已经解除劳动关系且协议目的已经达成的情况下，经济补偿金的给付具有必要性和确定性，用人单位应当根据协议约定向劳动者支付解除劳动关系经济补偿金。
2. 用人单位与劳动者可以在离职协议中约定经济补偿金的支付附条件，但该条件应以达成双方解除劳动关系为目的，限于对劳动者解除劳动合同之前已发生的工作或者行为成就与否的约定，同时不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形。

3. 在用人单位与劳动者解除劳动合同后，竞业限制主要约束劳动者离职后的行为，在经济补偿金支付时间到来时劳动者能否履行竞业限制义务具有不确定性。劳动者竞业限制义务的承担通常由保密及竞业禁止协议规制，法律亦对劳动者违反竞业限制义务应承担的赔偿责任作出规定。用人单位主张以劳动者离职后履行保密、竞业限制等义务作为支付解除劳动合同经济补偿金条件的，人民法院不予支持。

## 关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》第46条、第50条

《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（一）》第35条（本案适用的是2010年9月13日施行的《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（三）》第10条）

一审：北京市大兴区人民法院（2020）京0115民初19879号民事判决（2021年6月29日）

二审：北京市第二中级人民法院（2021）京02民终12085号民事判决（2021年9月6日）