

热点话题

- [金诚同达 2021 年度第一次高级合伙人会议在青岛圆满召开](#)

法规速递

- [海关总署明确海关进出口货物减免税管理办法实施事项](#)
- [最高法出台知识产权惩罚性赔偿司法解释](#)
- [市场监管总局出台《网络交易监督管理办法》](#)

律师专栏

- [关于劳动者竞业限制相关问题的 Q&A](#)

新人律师学习笔记

- [不安抗辩权](#)

金诚同达 2021 年度第一次高级合伙人会议在青岛圆满召开

2021 年 3 月 20~21 日，金诚同达 2021 年度第一次高级合伙人会议在青岛崂山圆满召开。来自全国十三个办公室的百余名高级合伙人齐聚青岛，共同完成了此次会议。本次高级合伙人会议上通报了事务所相关制度修改、2020 年度综合运营情况、2021 年度重点工作计划等议案，审议和通报了青岛、香港和海南分所的设立和筹备、新合伙人吸纳和晋升等情况，并对部分表现突出的高级合伙人进行了表彰。

在这充满希望的一年，金诚同达将勇往直前、不断开拓，运用资深的专业技术和丰富的实践经验，竭诚为每位客户提供更为专业和完备的法律服务。

海关总署明确海关进出口货物减免税管理办法实施事项

2021年2月24日《中华人民共和国海关进出口货物减免税管理办法》（海关总署令第245号，以下简称《办法》）于2020年12月21日发布，自2021年3月1日起施行。《办法》对于进出口货物减免税的相关实施问题予以了明确。如按其规定，减免税货物因品质或者规格原因原状退运出境，减免税申请人以无代价抵偿方式进口同一类型货物的，减免税额度不予恢复；未以无代价抵偿方式进口同一类型货物的，按要求申请并经海关同意，减免税额度可以恢复。

（出典：<http://www.customs.gov.cn/customs/302249/2480148/3556098/index.html>）

最高法出台知识产权惩罚性赔偿司法解释

2021年3月3日，最高人民法院发布《最高人民法院关于审理侵害知识产权民事案件适用惩罚性赔偿的解释》（以下简称《解释》），对知识产权民事案件中惩罚性赔偿的适用范围，故意、情节严重的认定，计算基数、倍数的确定等作出了具体规定。按其规定，人民法院依法确定惩罚性赔偿的倍数时，应当综合考虑被告主观过错程度、侵权行为的情节严重程度等因素。

（出典：<http://www.court.gov.cn/zixun-xiangqing-288861.html>）

市场监管总局出台《网络交易监督管理办法》

2021年3月16日国家市场监督管理总局发布《网络交易监督管理办法》（下称《办法》），自2021年5月1日起施行。《办法》将“社交电商”“直播带货”等网络交易活动纳入监管范围，对网络经营主体登记问题、平台责任问题、消费者权益保护问题（如不得将搭售商品等选项设定为消费者默认同意，不得将消费者以往交易中选择的选项设定为消费者默认选择等）、个人信息保护问题等进行规定外，还对对虚构交易、误导性展示评价、虚构流量数据等新型不正当竞争行为进行了明确规制。

（出典：http://gkml.samr.gov.cn/nsjg/fgs/202103/t20210315_326936.html）

关于劳动者竞业限制相关问题的 Q&A

作者：杜云华

近年来，企业为了防止因人才流动而给企业带来的商业秘密泄露、商业机会的丧失，越来越重视竞业限制制度的实施，本文将对实践中经常出现的疑问进行分析、解答。

Q1：对哪些劳动者可以约定竞业限制？

A: 根据劳动合同法第 24 条的规定, 可以约定竞业限制的人员限于三类人员, 即“高级管理人员”、“高级技术人员”和“其他负有保密义务的人员”, “其他负有保密义务的人员”的范围比较广, 一般来说, 知悉公司商业秘密的人员就负有保密义务, 公司可以和该员工约定竞业限制。但是公司要求员工履行竞业限制义务, 需要在竞业限制期间内按月支付补偿金, 所以从控制成本的角度考虑, 也并非竞业限制的范围越大越好, 需要根据员工竞业对企业是否产生实质影响进行判断。

Q2: 签订了竞业限制协议, 但是未约定补偿金, 双方又无法达成合意的情况下, 竞业限制协议是否有效?

A: 根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(法释[2020]26号)第36条的规定, 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, 可见, 即使竞业限制协议里没有约定补偿金, 也可以通过法律的规定来明确, 因此一般来说补偿金并非竞业限制协议生效的必备条款。一些地方的法规也对此做了明确的规定, 例如, 《北京市劳动和社会保障局、北京市高级人民法院关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要》中明确规定, 用人单位与劳动者在劳动合同或保密协议中约定了竞业限制条款, 但未就补偿费的给付或具体给付标准进行约定, 不应据此认定竞业限制条款无效, 双方可以通过协商予以补救, 经协商不能达成一致的, 可按照双方劳动关系终止前最后一个年度劳动者工资的20%—60%支付补偿费。但是用人单位明确表示不支付补偿费的, 竞业限制条款对劳动者不具有约束力。

而在司法实践中, 法院也倾向认为, 未约定竞业限制经济补偿金及数额, 不影响竞业限制协议的法律效力。但是也有部分地方规定¹明确了这种情况下, 该竞业限制条款对劳动者不具有法律约束力, 所以在具体判断竞业限制协议的效力以及对劳动者的法律约束力时, 还需要结合公司所在地的地方规定综合判断。

Q3: 公司可否单方解除竞业限制协议?

A: 公司可以随时通过书面通知的方式单方解除竞业限制协议, 如果在劳动合同解除或者终止前通知, 公司不承担支付补偿金的义务, 如果已经进入竞业限制期, 劳动者已经开始履行竞业限制的义务, 则公司不仅需要竞业限制期间的补偿金, 还需要额外支付三个月的经济补偿金(最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)(以下称“劳动争议司法解释”)第39条)。

Q4: 竞业限制补偿金如何约定?

A: 竞业限制补偿金的金额可以由双方协商一致在协议里进行约定, 法律并没有规定一个明确的金额或者计算方法, 一些地方给出了指导性的意见, 例如北京市规定, 可按照双方劳动关系终止前最后一个年度劳动者工资的20%~60%支付补偿金, 上海规定可以按照劳动者此前正常工资的20~50%支付, 而《劳动争议司法解释》则规定, 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。公司可以根据《劳动争议司法解释》以及当地的地方指导意见规定的范围来约定竞业限制的补偿金。

¹ 《江苏省高级人民法院、江苏省劳动争议仲裁委员会印发《关于审理劳动争议案件的指导意见》的通知》第13条

Q5：公司未支付竞业限制补偿金，竞业限制协议可否被视为自动解除？

A：公司未支付竞业限制补偿金，竞业限制协议不会被视为自动解除。即使公司在劳动者离职后，认为劳动者不需要履行竞业限制，但是如果没有主动书面通知劳动者，而且劳动者也自觉按照竞业限制协议履行了竞业限制的义务，则劳动者有权向公司主张支付补偿金。如果公司未支付竞业限制补偿金超过3个月，则劳动者不仅可以主张支付补偿金，还有权解除竞业限制协议。

建议公司在劳动者离职前做竞业限制的确认，确认劳动者是否和签署了竞业限制协议，是否有必要要求其承担竞业限制义务，对于没有必要承担竞业限制的员工，应该在离职前书面通知员工，避免公司承担支付竞业限制补偿金的风险。

新人律师学习笔记

——不安抗辩权

就《民法典》中不安抗辩权的内容，经过学习归纳如下。

一 法律变化比较

《合同法》	《民法典》（2021.1.1 生效）
【第 69 条】当事人依照本法第六十八条的规定中止履行的，应当及时通知对方。对方提供适当担保时，应当恢复履行。中止履行后，对方在合理期限内未恢复履行能力并且未提供适当担保的，中止履行的一方可以解除合同。	【第 528 条】当事人依据前条规定中止履行的，应当及时通知对方。对方提供适当担保的，应当恢复履行。中止履行后，对方在合理期限内未恢复履行能力且未提供适当担保的， 视为以自己的行为表明不履行主要债务，中止履行的一方可以解除合同并可以请求对方承担违约责任。

二 不安抗辩权的适用条件

定义：不安抗辩权又被称之为保证履行抗辩权，双务合同成立后，根据合同约定应当先履行合同义务的当事人在有证据证明对方不能履行合同义务，或者有不能履行合同义务之虞时，在对方没有对待履行或者提供担保之前，暂时中止履行合同义务的权利。

1、基础条件：

双务合同中互负债务，且两债务间具有对价关系。

2、实质条件：

主张不安抗辩权的一方应当先履行债务，且其债务已届清偿期。

先履行合同义务的一方有证据证明对方有不能对待给付的现实危险。

三 不安抗辩权的法律效果

1、中止履行

先履行一方可以暂时中止履行，如果后履行一方提供适当担保或者恢复履行能力，不安抗辩权就归

于消灭，先履行一方当事人应当恢复履行。

2、违约责任

先履行一方中止履行无需承担违约责任，不安抗辩权是其合法的救济方式，逾期不履行不构成违约，但在债务可分割的情况下，未受影响的债务还应当继续履行。

3、合同解除

后履行一方构成默示预期违约，先履行一方可以解除合同，并请求对方承担违约责任。此为《民法典》对不安抗辩权所作的最大变化，明确了默示预期违约的构成，并赋予先履行抗辩权人解除合同以及向对方主张违约责任的权利。

- 本 Newsletter 免费发布
- 咨询或意见请发送至 newsletter@jtnfa.com。
- 本 Newsletter 内容仅供交流学习使用，禁止商业用途，因用于商业活动产生的后果，恕本事务所概不负责。
- 本 Newsletter 以 PDF 格式发布，允许转载未经修改的全文，若用于其他场合，请及时与我们联系。

<http://www.jtnfa.com/>