"竞业限制"到底是怎么回事

■圆桌主持 陈宏光

本期嘉宾

上海光大律师事务所 潘轶 上海尚法律师事务所 和晓科

上海中夏律师事务所 李晓茂

主持人:

"我只是名普通厨师,却要在入职饭店时签订竞业限制协议。"拿着辽宁省大连市甘井子区法院的胜诉判决书,蒋亚军的脸上看不出喜悦。两年前,他和原用人单位大连某餐馆签了竞业限制协议。今年初离职时,他被餐馆告上法庭,并要求赔付 10 万元违约金。虽打赢了官司,他还是担心未来再摊上类似事情(12 月 10 日《工人日报》)。

如今日益扩大化的"竞业限制",作为劳动者是否了解到 底是怎么回事呢?

仅针对高管等特定人员

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。

李晓茂:所谓竟业限制,是指用 人单位和知悉本单位商业秘密或者 其他对本单位经营有重大影响的劳 动者在终止或解除劳动合同后的, 一定期限内不得在生产同类产品、 经营同类业务或有其他竞争关系的 用人单位任职,也不得自己生产与 原单位有竞争关系的同类产品或经 营同类业务。

我国法律对于竞业限制的规 定,主要是《劳动合同法》第二十三 条,第二十四条。

其中第二十三条规定: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 议中与劳动者约定竟业限制条款, 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。

第二十四条规定:竟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。

竟业限制的范围、地域、期限由用 人单位与劳动者约定,竟业限制的约 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。

简单来说,竟业限制可以视为用人单位与特定劳动者的一种约定,对劳动者离职后的"再就业"施加一定限制,为此用人单位须支付相应的经济

限制的前提是支付经济补偿

经济补偿依法应当"在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内"向劳动者支付。

和晓科:由于竟业限制是一段时间内对劳动者就业施加的限制, 因此法律规定用人单位必须支付相 应的经济补偿。

对于竟业限制的范围、地域、期 限和补偿金、违约金数额,用人单位 可以与劳动者协商确定。

其中的经济补偿,依法应当"在 解除或者终止劳动合同后,在竞业 限制期限内"向劳动者支付,这也是 要求劳动者履行义务的前提。

根据《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)》,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。

前款规定的月平均工资的 30%低于劳动合同履行地最低工资标准的,按照劳动合同履行地最低工资标准支付

当事人在劳动合同或者保密协议 中约定了竞业限制和经济补偿,当事 人解除劳动合同时,除另有约定外,用 人单位要求劳动者履行竞业限制义 务,或者劳动者履行了竞业限制义务 后要求用人单位支付经济补偿的,人 民法院应予支持。

当事人在劳动合同或者保密协议 中约定了竞业限制和经济补偿,劳动 合同解除或者终止后,因用人单位的 原因导致三个月未支付经济补偿,劳 动者请求解除竞业限制约定的,人民 法院应予支持



资料图片

■相关报道

北京一中院发布"竞业限制十大典型案例"

北京一中院辖区内坐落着中关村科技园、未来科学城等 中关村科技园区和清华、北大等一大 批高校, 高新技术企业和高端 人才的集聚, 使得该院成为竞 业限制案件的易发区域。

据介绍,2014年至2019年6月,北京一中院共审结竞业限制案件211件,具体来看呈现以下特点:科技、教育行业案件多发,分别占全部案件的18.01%和10.9%,涉诉行

业呈扩张趋势;技术、销售、培训岗位案件多发,涉诉岗位 呈泛化趋势;单一诉求多发且 争议焦点近七成集中在支付克 业限制违约金和补偿两项上, 案件标的相对较大;案件调射动 争议案件调解率。

发布会上,北京一中院马来客副院长从"是否违反竞业限制义务认定困难""竞业限制违约金数额认定困难""竞业限制补偿约定不明情况多发""竞业限制协议解除不规范情况多发"及"竞业限制协议主体

及期限违法情况多发"等五个方面介绍了竞业限制案件审理中的常见问题,并对劳动者和用人单位如何依法维权提出了相应建议.

对于劳动者而言,在未约 定竟业限制补偿标准时,可依法 要求用人单位支付相应补偿, 如用人单位未按期支付补偿, 劳动者需及时行使竞业限制协 议解除权。

此外, 劳动者应按照约定 认真履行竞业限制义务, 并全 面了解新入职单位的业务类型, 避免违反相关义务。

竞业限制应在劳动合同中约定

竞业限制应当在劳动合同中约定,如果是在员工手册等用人单位单方制定的规章制度中规定,很可能被认定为无效。

潘轶:竟业限制应当在劳动合同中约定,如果是在员工手册等用人单位单方制定的规章制度中规定,很可能被认定为无效。

北京市第一中级人民法院日前就在发布的典型案例中指出:

"员工手册属于用人单位规章制度的一种,不具有劳动合同的属性,制定员工手册主要是用人单位单方行为,虽然在制定的过程中会有很多程序上的限制,但用人单位仍享有比较大的自主权。凡属劳动合同调整的事项,除非法律有专门的规定或者当事人双方依法作出约定,不能由用人单位单方制定的

员工手册加以规定;而竞业限制条款,属于劳动合同约定内容,且竞业限制的对象、地点、补偿等事项因劳动者的个体差异而不同,不应通过一般的方式来事先约定,因此,用人单位依据规章制度的方式规定的竞业限制条款对劳动者不具有拘束力。"

对于竟业限制的违约金数额, 最好也明确作出约定,当然在司法 实践中,法院会全面考虑劳动者的 薪酬水平、竞业限制补偿标准、劳 动者岗位及掌握商业秘密的程度、 劳动者的过错程度、违反竞业限制 义务的持续时间等因素确定违约 金数额,不是约定多少、主张多少就一定支持多少。

最后需要留意的是,根据《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)》,劳动者违反竞业限制约定,向用人单位支付违约金后,用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的,人民法院应予支持

这就是说,即便劳动者向用人单位支付了违反竞业限制的违约金,除非用人单位明确表示免除其义务,否则劳动者还是得继续履行竞业限制义务。