

他为何频繁出入竞争对手公司？

电竞巨头因“人才争夺战”陷入纠纷,司法良方助力上海“电竞之都”建设

□法治报记者 季张颖

上海是全国电竞运动最活跃的城市之一，80%的国内电竞公司在这里开设，40%的国内电竞赛事在这里举办。从游戏厂商到电子竞技俱乐部、从制作公司到电竞直播平台……在上海打造“全球电竞之都”的目标之下，电竞行业产业链各环节积极布局探索新机。

然而，在各大企业为占据行业竞争制高点的同时，电竞巨头企业也频频因“人才争夺战”陷入纠纷。近期，上海市徐汇区人民法院（以下简称上海徐汇法院）梳理了多起涉电竞行业的竞业限制案件。法院发现，此类案件往往呈现出诉讼标的金额大、再就职认定难、规避手段隐蔽等特点，为助力企业提高竞业限制管理水平，从源头上为纠纷减量，助力营造更加优质的营商环境，上海徐汇法院向业内某知名电竞公司发出司法建议，助力行业查缺补漏。

因竞业限制与老东家引发纠纷
离职后多次在某科技公司现身

在上海徐汇法院去年审理的一起案件中，赵某原本在某电竞巨头公司从事项目管理岗位，负责某款知名游戏的流程开发工作，因为赵某的工作涉及公司重要的商业秘密，为此公司和赵某签署了竞业限制协议。

此后，赵某辞职，触发了与公司签订的竞业限制条款，公司以每月25000余元支付了赵某6个月的竞业限制补偿金后，电竞巨头公司意外发现，赵某在竞业限制期间连续多个工作日在上班时间内进入另一家科技公司办公场所，而这家公司科技公司与原公司存在高度竞争关系，为《竞业限制启动通知书》列明的竞争公司，故电竞巨头公司停止支付竞业限制补偿金，并将赵某诉至法院，要求其返还竞业限制补偿金，并支付相关违约金。

庭审中，赵某辩称，自己是通过前同事介绍接触了某科技公司，受科技公司邀请以私人身份参加交流分享会，并且个人工资和社保也是由与老东家没有竞业关系的其他公司支付和缴纳。

同时，赵某辩称，自己当时负责的游戏版本均已正式发布，并上线运营，所有信息均已公开，不存在任何商业秘密，故自己并未违反竞业限制义务。此外，赵某认为，竞业限制协议亦未约定在其违约的情况下应返还已获得的竞业限制补偿金。

“经过审理，我们结合在案证据认为，公司主张赵某在竞业限制期间为另一公司工作，具有高度盖然性，本院予以采信，赵某的行为违反了其与公司关于竞业限制的约定，应承担违约责任。”该案主审法官王仪蔚告诉记者，竞业限制补偿金系劳动者履行竞业限制义务情况下因择业权受损而得到的补偿，在劳动者违反竞业限制约定的情况下，用人单位可以主张劳动者返还自违约时起已支付的补偿金，无论竞业限制协议中对此是否作过约定。而竞业限制违约金系劳动者违反约定从事竞业行为本身应承担的责任，赵某要求不支付相关违约金，法院不予支持。

法院揭露真相：用竞业名单外公司做『伪装』

无独有偶，在上海徐汇法院审理的另一起案件中，丁某入职另一家电竞巨头公司产品部从事“互动娱乐合作产品部”相关工作，也和公司签有竞业限制协议。然而公司却发现，丁某在竞业限制期间常驾车驶入竞争对手公司办公地点，并把车停放在停车场，而且这辆车还是由竞争对手公司向园区物业公司申请停放并登记。为此，电竞巨头公司要求丁某返还竞业限制补偿金并支付竞业限制违约金。丁某不服，将老东家告上法庭。

丁某称，离职后由一家信息技术公司支付工资、缴纳社保，该信息技术公司并不在竞业限制协议公司名单之列，至于停车的事，是因为妻子将车辆借给朋友使用，自己并未违反竞业限制协议。

被告公司为证明其主张，当庭打开“天眼查”APP进行演示，显示丁某实际入职的信息科技公司与竞争对手公司存在投资关联。

该案承办法官，徐汇法院执行裁判庭庭长许斌认为，丁某关于停车事宜

相关主张，未提供任何证明摄像头是否显示是其本人的证据。而其入职公司的经营范围与被告公司存在相同内容，且包括相关业务的服务外包，丁某仅凭缴纳社会保险费及转账支付工资的主体为该信息技术公司，并不足以证明他没有为其他公司提供实际劳动。现被告公司根据提交的证据主张丁某在竞业限制期间为竞争对手公司工作，具有高度盖然性，法院予以采信。法院最终认定，丁某违反了其与被告公司关于竞业限制的约定，应承担违约责任。



资料照片

法院积极参与社会治理
司法建议助力纠纷源头减量

“通过梳理此类涉高端技术人才竞业限制的案件，我们发现这类案件呈现出诉讼标的金额大、再就职认定难、规避手段隐蔽等特点，像丁某这起案件，其实就是在用竞业限制名单外的公司作为规避的手段，而这类案件的违约金往往高达数百万，双方的矛盾是比较突出的。”

许斌告诉记者，为了从源头上予以防范，减少此类纠纷的出现，上海徐汇法院向其中一家涉事公司的集团母公司发出司法建议。

“从健全竞业限制管理机制，增强劳动者守约意识和保密意识的角度，我们要求对于有竞业限制要求的人才，在引进录用时要应签尽签竞业限制和保密协议，明确竞业义务人个人保密职责、商业秘密接触权限及双方的权利义务。在日常管理中，通过加强培训考核、个人对照自查、案例警示教育等方式强化意识培树，建立保密台账，加强员工思想动态分析，发现苗头性问题及时引导化解，从源头上防范人事纠纷。”

从深化内部职能部门协作，提升竞业限制管理整体水平的角度，则要充分发挥好各部门职能作用，形成竞业限制管理的有效合力。人事部门担负起归口管理职责，做好签订竞业限制协议、支付补偿和再就业信息备案等工作。法务部门履行好前端合规职能，依法合理设定竞业限制合同条款内容，细化竞业限制管理人员范围和竞业主体负面清单，发生争议后积极通过协商调解方式推动纠纷化解，降低各方维权成本。人才所在业务部门发挥好日常关心和教育作用，与人事等部门协同做好人才稳定工作。

此外，司法建议还提出，要秉持公平竞争理念，促进人才合法有序流动。“存在竞业关系的实际用工单位多采取与竞业义务人建立较隐蔽的第三方用工关系以实现人才引进的目的，譬如引导劳动者与投资关联公司、劳务外包公司，甚至与劳动者个人设立的公司建立劳动关系，以规避应承担的合同义务和法律责任，甚至在涉讼后对于人民法院的调查取证消极回避、设障阻挠。在引进人才时应应当事先充分了解该人才与原用人单位之间是否签订有竞业限制协议、是否仍在有效期内，急需引进的人才，可以引导或协助其通过与原用人单位协商提前解除竞业限制协议等方式，避免违约和违法的风险。”

建议合法善用人才资源
共建优质营商环境

记者获悉，建议发出后，涉案公司集团母公司高度重视，回复表示将优化、完善工作机制，后续将进一步完善企业竞业限制管理制度，提高劳动者保密意识。明确将保持竞业限制人员范围的准确性，应签尽签；建立签约前释明沟通机制，对有竞业限制要求的员工定期进行线下或线上培训，加强商业秘密保护内部宣教；建立问题解决机制，畅通友好协商路径，为减少纠纷，提升和解、调解率打下基础。

涉案公司集团母公司还将采用“人事、业务、法务”三线协同办公模式，全周期、全流程对在职、离职人员进行用工管理；持续细化各部门的职能事项，协同各部门在前后端加强合作，合理筛选竞业限制人员范围，共同维护好和谐雇主的企业形象。

此外，涉案公司集团母公司表示，杜绝利用劳动聘用市场的优势地位，任意扩大启动竞业限制的人员范围，避免此类竞业限制纠纷模式化、批量化，人为制造更多违约和违法的风险，将依法有序促进人才流动，与行业内企业共同努力营造公平竞争的市场环境。

而从构建和谐劳动关系，助力营造良好营商环境的角度，上海徐汇法院审判监督庭叶晓晨法官也建议劳动者和企业用工过程中增强保密守约意识，强化问询后披露义务。“竞业限制协议应明确个人保密职责、商业秘密接触权限以及双方的权利义务。同时，劳动者作为离职后的受补偿方，应当保证用人单位的信息知情权，在原用人单位问询后做好配合工作，及时、准确披露新订立的劳动合同或社会保险缴纳凭证，提供新单位联系方式以便用人单位核查，有效防范隐蔽竞业。”

叶晓晨谈到，在人才竞争激烈的电竞行业，企业不愿被其他竞争对手“挖墙脚”，反之亦然。“在人才引进时，竞争公司应作好严格审查，如在作背景调查时向前公司进行核实，排除主观故意，避免明知劳动者负有竞业限制义务仍招聘其入职或仍由其参与公司经营管理的情况。”



徐汇法院开庭审理一起竞业限制纠纷案