

竞业行为调查与个人信息保护

□上海通乾律师事务所 朱慧 武慧琳

竞业限制，简单来说就是限制劳动者在离职后的一定年限内到竞争对手处提供劳动或自营与原单位竞争的业务并由原用人单位支付一定的经济补偿作为对价的制度。竞业限制的对象为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。

作为保护商业秘密的一种预防措施，竞业限制如今正越来越受到企业的重视。

即便签订了竞业限制协议，实践中仍存在劳动者离职后一边领取竞业限制补偿金，一边通过各种方式违反竞业限制的现象，用人单位进行竞业行为调查是很重要的一个环节。由于竞业行为调查必然涉及个人信息的收集和处理，因此个人信息保护也是用人单位必须注意的问题。

常见的隐藏手段

劳动者在与用人单位签订了竞业限制协议后，应当在离职后履行约定的竞业限制义务并领取相应的竞业限制补偿金。但部分劳动者却一边领取竞业限制补偿金，一边通过各种隐藏手段违反竞业限制义务。

通常情况下，如果劳动者是到新用人单位就职，会有劳动合同、工资支付银行流水、社会保险费和住房公积金缴费记录等可查。如果是自设公司，则会有作为股东、法定代表人、高级管理人员的企业信用信息公示记录等可查，这些客观记录将使劳动者的竞业行为无所遁形。但在实践中，部分劳动者也颇有法律意识，会通过各种隐藏手段避免自己违反竞业限制的情况被发现，常见有以下几种：

1.通过劳务派遣隐藏竞业行为。

在劳务派遣用工形式下，劳动合同是由劳动者和劳务派遣单位签订的，工资由劳务派遣单位支付，社会保险费和住房公积金也是通过劳务派遣单位缴纳，原用人单位从表象上无法判断出劳动者是否存在竞业行为。

2.通过劳务分包隐藏竞业行为。

和劳务派遣类似，在劳务分包方式下，劳动者名义上与不构成竞业的单位建立劳动关系、签订劳动合同，其工资、社会保险费、住房公积金都由该单位发放或缴纳，再由该单位和构成竞业的实际新用人单位（下称“竞业单位”）通过劳务分包协议将该劳动者派去提供服务。在这种情况下，原用人单位也无法通过调查劳动者新用人单位的方式查证其竞

业行为。

3.通过和集团内其他企业签订劳动合同隐藏竞业行为。

当竞业单位属于某一个多元化的集团公司时，有的劳动者会和该集团中并不构成竞业的集团下属公司签订劳动合同，并由其支付工资并缴纳社会保险费、住房公积金，而劳动者实际上在竞业单位工作。

4.通过代缴社会保险费隐藏竞业行为。

劳动者在竞业单位工作，但双方协议不由其办理录用手续，也不由其缴纳社会保险费、住房公积金等，而由劳动者自寻一个不构成竞业的单位代为办理录用和相关缴费。

5.通过配偶亲属设立企业隐藏竞业行为。

劳动者自营与原用人单位构成竞业的企业时，为了隐藏其竞业行为，往往以配偶或其他亲属名义设立企业、挂名法定代表人及高级管理人员，而隐名利用其资源经营业务，损害原用人单位的利益。

另外，还有部分劳动者在入职竞业单位后在该单位内部不用真名而使用“花名”。

以上种种行为都增加了原用人单位调查竞业行为的难度。

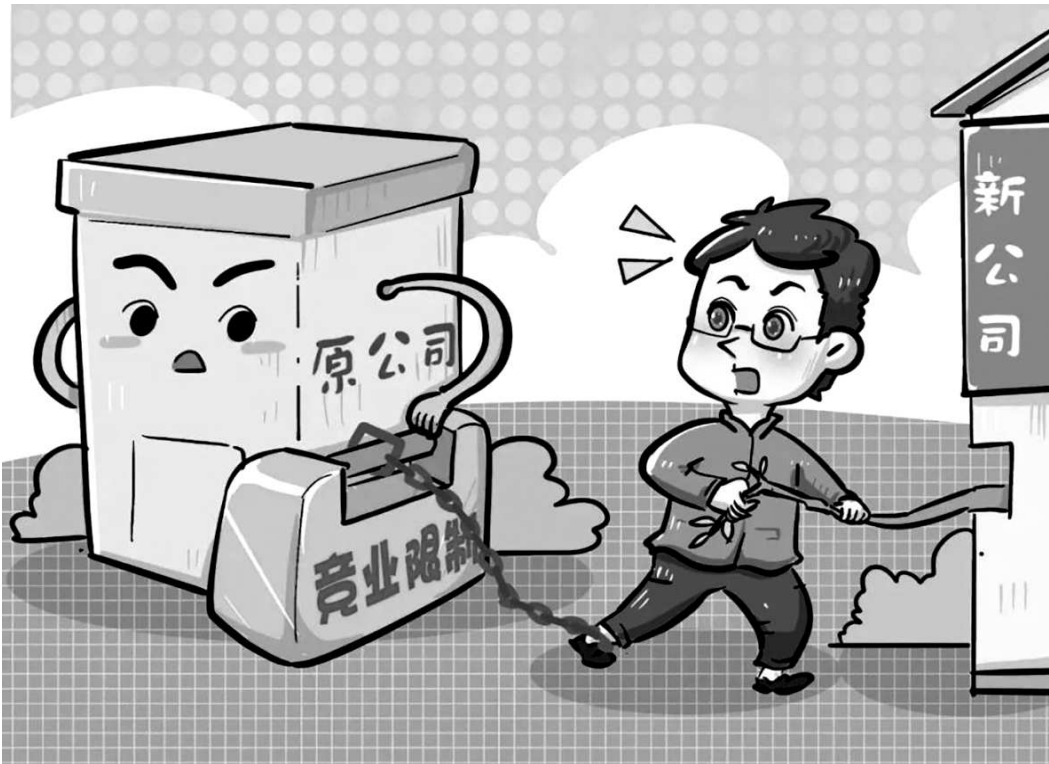
竞业行为调查的方式

原用人单位如要指控劳动者违反了竞业限制协议，必须举证加以证明。

1.劳动者没有采取隐藏手段时的竞业行为调查方式。

当劳动者没有采取隐藏手段时，竞业行为的调查方式相对简单。

如果劳动者直接与竞业单位建立劳动关系、签订劳动合同，由该单位办理用工手续、缴纳社会保险费和住房公积金的，可以要求劳动者提供或向



资料图片

司法机关申请调取劳动者的用工记录、社会保险缴费记录、住房公积金缴费记录等，这些记录将客观反映劳动者入职了竞业单位。

如果劳动者自营的公司或新设企业从事和原用人单位竞争的业务，并由其本人担任法定代表人、股东、高级管理人员，那么通过企业信用信息公示系统、企业信息查询平台一般就能查证。

2.劳动者采取隐藏手段时的竞业行为调查方式。

从上文列举的各种隐藏竞业行为的方式来看，当劳动者采取隐藏手段时，用人单位的调查取证毫无疑问将面临重重困难。此时，竞业行为的调查方式也不得不根据实际情况加以扩展和深化。

(1) 已知竞业单位时的调查方式。

如果通过各种途径已经了解到劳动者所服务的竞业单位或劳动者自有的构成竞业企业的名称，原用人单位可以通过如下方式查证劳动者的竞业行为：

向目标单位寄送以该劳动者为收件人的快递、贺卡、礼物；拨打目标单位前台电话联系该劳动者并做电话录音；拍摄该劳动者于上下班时间规律进入、离开目标单位的视频；以谈业务为名到目标单位和该劳动者接触；查看目标单位官方宣传资料等。

(2) 未知竞业单位时的调查方式。

在了解到劳动者可能已有竞业行为或劳动者拒不按竞业限制协议的约定报告履约情况，但又不知道竞业单位或劳动者自有的构成竞业企业的名

称的情况下，竞业行为的调查取证是最难的。

不管劳动者通过何种方式隐藏其竞业行为，只要其实际为竞业单位服务或自有企业实际从事竞业业务，必定会实施一定的行为，产生一定的行踪轨迹。基于此，掌握劳动者的行踪轨迹在此情况下成了最直接了解其是否存在竞业行为的有效手段。

另外，也有劳动者疏忽下在自己的微信朋友圈等社交平台泄露其竞业行为的蛛丝马迹，这些也是可供寻找线索的途径。

个人信息保护

我国《个人信息保护法》对个人信息保护问题作了系统的规定。对劳动者竞业行为的调查，特别是涉及劳动者行踪轨迹、账户信息等内容的调查，不可避免地面临合规问题。那么，在竞业行为调查中获取劳动者的个人信息并以此作为证据提供给司法机关是否合法呢？

《个人信息保护法》第六条规定：“处理个人信息应当具有明确、合理的目的，并应当与处理目的直接相关，采取对个人权益影响最小的方式。收集个人信息，应当限于实现处理目的的最小范围，不得过度收集个人信息。”

该法第十三条进一步规定了个人信息处理者可以处理个人信息的具体情形，其中包括“为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需，或者按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需”以及“为履行法

定职责或者法定义务所必需”。

我们认为，原用人单位调查劳动者竞业行为并以此获得该劳动者的个人信息是基于双方签订的竞业限制协议，属于“为履行个人作为一方当事人的合同所必需”。在竞业限制争议中，原用人单位有责任举证证明劳动者存在竞业行为，属于“为履行法定义务所必需”，这符合《个人信息保护法》第十三条规定的个人信息处理者不需取得个人同意就可以处理个人信息的情形。

但我们同时认为，《个人信息保护法》秉持的合法正当原则、合理目的原则、必要性原则、最小范围原则等均应被严格遵守，在竞业行为调查中，特别是对于个人行踪轨迹、金融账户等的调查以及对调查所得信息的使用。

例如，如果劳动者的社会保险缴费记录已经能证明劳动者存在竞业行为，那么就没有必要再获取个人行踪轨迹、金融账户这些信息；

如果通过追踪个人行踪轨迹进行取证的，绝不能涉及个人隐私空间，而应严格限于公共场所、工作场所；

无论是以何种调查方式取得的个人信息，除了作为证据提供给司法机关外不应再被使用，同时还应妥善保管，不得泄露。

如果不能遵守这些基本原则的，就有可能违反《个人信息保护法》。

总之，竞业限制协议一经签订，无论用人单位还是劳动者都应当遵守。用人单位除了应当遵守支付竞业限制补偿金的义务，还应在竞业限制协议中合理设置竞业范围和区域，在竞业行为调查中也应注意劳动者个人信息的保护。

关于“不可食用含金银箔粉食品”的消费警示

尊敬的消费者：

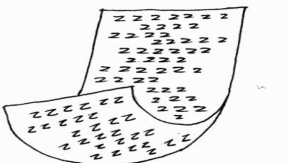
我自2021年5月起，为牟取非法利益，生产销售劣质仿制金银箔，并通过产品标签明示其可用于食品添加并出售，致使消费者食用后产生健康风险。根据我国《食品安全法》和食品安全标准，金银箔粉既不是食品原料，也不能作为食品添加剂食用，被禁止添加进食品中。我的行为侵害了众多消费者合法权益，为防止损害后果进一步扩大，特此发布消费警示，提醒消费者请勿食用含金银箔粉食品。

谭高文

2023 年 11 月 27 日

环保公益广告

重复使用，多次利用



双面使用纸张
=减少一半的废纸产生

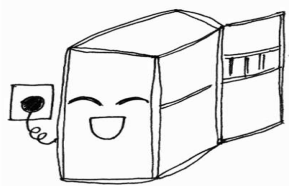
优先购买绿色食品



健康安全
无污染

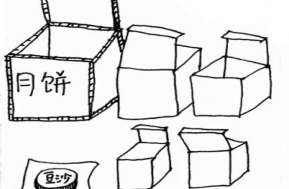


拒绝使用一次性用品
6000~8000双一次性筷子
≈一株20岁的大树



使用无氟冰箱
不会造成臭氧损耗

不买包装豪华又繁复
的食物或用品



过度包装=巨大浪费+严重污染

废电池放入专门回收箱，
以免污染环境



分类回收 循环再生