

□ 上海通乾律师事务所 朱慧 武慧琳

在民事案件中，举证责任的分配常常会直接关系到案件的成败。

那么，当用人单位与劳动者发生竞业限制争议时，双方各自应承担怎样的举证责任，具体又该如何进行举证呢？

相关法律规定

“竞业限制协议”是指用人单位和高级管理人员、高级技术人员及其他负有保密义务的劳动者约定，要求劳动者在离职后一定范围、地域、期限内，不得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进行就业，不得自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务，而用人单位给予劳动者一定经济补偿的协议。

由竞业限制引发的争议，举证责任主要适用《民事诉讼法》和相关司法解释的规定。

《民事诉讼法》规定：当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

当事人及其诉讼代理人因客观原因不能自行收集的证据，或者人民法院认为审理案件需要的证据，人民法院应当调查收集。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》也规定：当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。

在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。

《劳动争议调解仲裁法》则明确：发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

劳动者违反协议

竞业限制争议主要可以分为两大类型，一是劳动者违反竞业限制协议，二是用人单位违反竞业限制协议。

其中，劳动者违反竞业限制协议主要表现为，在竞业限制期内：

1.劳动者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就业；

2.劳动者自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务。

主张劳动者违反竞业限制协议，此时用人单位的举证责任相对较重。

首先，用人单位必须举证证明和劳动者存在生效的竞业限制协议。

一般来说，用人单位需要提供书面的竞业限制协议，这就要求用人单位和劳动者签署并保存好竞业限制协议。

用人单位还必须证明竞业限制协议已生效。某些竞业限制协议约定了生效条件，用人单位必须证明竞业限制协议已具备生效条件。

举例来说，某竞业限制协议约定的生效条件是用人单位在劳动合同解除或终止日前30天内（含解除或终止日）书面通知劳动者劳动合同解除或终止后须履行竞业限制协议，否则在劳动合同解除或终止后对劳动者不具有约束力。

如果用人单位无法证明已在劳动合同解除或终止日之前通知了劳

动者须履行竞业限制协议，那么该竞业限制协议就没有生效。

其次，用人单位必须证明劳动者就业的新单位或自己开办的企业与其有竞争关系。

此时，用人单位需要证明自己的经营范围及实际从事的业务，营业执照上的经营范围就是初步证明。

与劳动者就业或自己开办企业营业执照上的经营范围进行对比，如果两者具有重合性或大致相同，就可以证明两者具有竞争关系。

当然，实践中的情况可能更复杂。如果劳动者在新单位从事的业务活动实际上与原用人单位构成竞争关系，但这一业务在其营业执照的经营范围中没有体现，就会给用

人单位的举证造成困难。

用人单位必须证明劳动者的新单位实际从事了与其有竞争性的业务，比如提供相应的合同、订单等作为证据。

除了上述证据，用人单位还必须证明劳动者已在新单位“就业”，这一点对用人单位来说举证难度也比较大。

从劳动关系的角度，劳动者新的劳动合同、社保缴费等都是证据，但这些证据用人单位是很难取得的。

而且，有些违反竞业限制的劳动者可能为了规避风险，其劳动合同和社保缴费的主体都不是实际就业的单位，而是去找了一个表面看起来无关的第三方，这无疑更增加了用人单位的举证难度。

面对此类困境，用人单位还是需

要想方设法，尤其是采取一些间接的方法。

比如，可以向该劳动者的新单位地址邮寄物品或文件，看是否有本人签收的记录；打电话到新单位并进行录音；以客户名义约其见面；查阅新单位办公场所的监控视频；从新单位客户处查询证据等等。

当然，通过间接的方式取证要注意合法性。

即使有了这些证据，也不能完全证明劳动者在新单位工作，还要看劳动者对这些事实如何解释，帮助法官厘清事实。

在实践中，还存在劳动者以亲戚朋友名义开设新公司，自己进行幕后控制的情况，这也增加了用人单位的举证困难。用人单位不仅要证明该公司的开办者和该劳动者存在亲戚朋友关系，还要证明劳动者参与该公司的经营。

对于用人单位指责劳动者违反竞业限制协议，用人单位应负举证责任，那么劳动者是否也应承担一定的举证责任呢？

我们认为应该具体情况具体分析。如果用人单位举证证明存在竞业限制协议，但劳动者认为竞业限制协议已解除或变更，在这种情况下，劳动者应对竞业限制协议的解除与变更承担举证责任。

如果确实存在有效的竞业限制协议，并且劳动者已经到新单位工作或是开办公司，那么劳动者可以要求对方举证自己违反了竞业限制协议，也可以针对用人单位的主张提供相应的证据，以证明自己没有违反竞业限制协议，比如提供劳动合同、社保缴费记录、新单位或开办公司的经营范围等。

如果劳动者提供了这些证据，用人单位仍认为劳动者违反了竞业限制协议，那么用人单位应当进一步举证。

用人单位违反协议

用人单位违反竞业限制协议主要体现在不依约向劳动者支付竞业限制补偿金。

此时，劳动者首先必须举证证明和用人单位存在生效的竞业限制协议。

其次，在一定情形下，劳动者应举证证明其履行了竞业限制协议中的竞业限制义务，例如提供与新单位的劳动合同、社保缴费证明、新单位的经营范围等。

对于负有支付竞业限制补偿义务的用人单位来说，如果已经向劳动者支付了竞业限制补偿，应当提供付款凭证予以证明。

如用人单位从劳动者违反竞业限制协议的角度抗辩，那么用人单位应负举证责任。

如果劳动者对此不予认可的，也应当进一步进行举证。

总之，举证责任直接关系到案件的成败。在履行竞业限制协议过程中，用人单位和劳动者都需要根据举证责任的分配原则保存好证据。

在竞业限制协议引发的争议案件中，举证责任分配是较为复杂的，且在举证的过程中，举证责任还会不断发生变化，这就需要专业人士协助处理。假如没有妥善应对，就可能面临不利的后果。



竞业限制争议中各方的举证责任

