

竞业限制协议签署三大要点

杨斌

在现实中，公司越来越重视技术方面的研发、突破以及技术秘密的保护。为增强公司的核心竞争力以及控制掌握公司核心技术或者公司秘密人员，防止其跳槽到同类型公司或者自营同类型业务，公司普遍会与相关人员签署竞业限制协议，但是在签署协议时，针对竞业限制的期限、竞业限制补偿金的支付时间以及数额等方面的约定普遍无法满足具体的规定进而导致部分条款无效。本文主要对竞业限制协议签署过程中需要重点关注的问题进行分析以帮助竞业限制协议的各方能够降低签署时的法律风险。

一、释义

（一）竞业限制是指劳动者在终止或解除劳动合同后的一定期限内不得再生产同类产品、经营同类业务或在其他有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。

（二）商业秘密是指由单位研制开发或者以其他合法方式掌握的、未公开的、能给单位带来经济利益或竞争优势，具有实用性且本单位采取了保密措施的技术信息，包括但不限于设计图纸（含草图）、试验结果和试验记录、工艺、配方、样品、数据、计算机程序等等。

二、问题

（一）竞业限制的期限

1、现行有效的相关规定

（1）法律：

《劳动合同法(2012 修正)》第二十四条：

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。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞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。

(2) 地方性法规

《深圳经济特区企业技术秘密保护条例(2009 修正)》第二十三条：

竞业限制的期限最长不得超过解除或者终止劳动合同后二年，超过二年的，超过部分无效。

竞业限制协议中没有约定期限或者约定不明确的，视为无固定期限协议，可以随时解除协议，但应当提前至少一个月通知对方。

(3) 地方政府规章

《浙江省技术秘密保护办法(2008 修订)》第十四条：

竞业限制协议约定的竞业限制期限最长不得超过 2 年；没有约定期限的，竞业限制期限为 2 年。

(4) 部门规范性文件

劳动和社会保障部(含劳动部)(已撤销)于 1996 年 10 月 31 日发布的《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》第二条：

用人单位也可规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内（不超过三年），不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位

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，但用人单位应当给予该职工一定数额的经济补偿。

国内政策

国家科技部于发布的《关于加强科技人员流动中技术秘密管理的若干意见》（国科发政字[1997]317号）第七条规定：竞业限制的期限最长不得超过三年。

2、结论

根据《立法法》的规定：法律的效力高于行政法规、地方性法规、规章，而政策性文件在内容上大多比较原则，不是立法行为，故其不具有普遍的约束力。因此，根据《劳动合同法》的规定，竞业限制协议中约定的期限不得超过两年。但是为降低法律风险，在签署时，建议查询工作地关于竞业限制期限是否有特殊的限制，若有的，以与《劳动合同法》相比更短的期限为准。

竞业限制补偿金的支付时间

1、相关法律规定

《劳动合同法》第二十三条：

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竞业限制条款，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。

根据该规定，补偿金在竞业限制期限内按月支付，但是否可通过双方协商一致的方式约定不按月支付或者随工资发放？具体可参考法院相关判决。

2、案例

（1）经济补偿金是否可不按月支付

上海恩捷新材料科技股份有限公司与邓斌竞业限制纠纷案

原告方：上海恩捷新材料科技股份有限公司（以下简称“上海恩捷”）

被告方：邓斌

案由：双方约定被告方竞业限制期限为两年，竞业限制的补偿金为原工资的30%，且按季度支付。在竞业限制期间，被告方在与原告方有竞争业务的公司任职。

判决结果：1、按季度支付不符合《劳动合同法》的规定；2、被告方在竞业禁止期限内在与原告方有竞争业务的公司任职违反了竞业限制义务。

（2）经济补偿金可否随工资发放

韩光强与无锡汉神电气有限公司竞业限制纠纷再审案[（2015）苏民再提字第00122号]

再审申请人：韩光强

被申请人：无锡汉神电气有限公司竞业限制纠纷再审案（以下简称“汉神公司”）

案由：韩光强在汉神公司工作期间，每年的工资统计表中韩光强均签字确认领取了保密费和竞业限制补偿金，但之后双方未履行竞业限制的权利和义务。汉神公司要求韩光强返还保密费、竞业限制补偿金。

判决结果：

一审法院：汉神公司与韩光强未签订竞业限制合同，也未约定竞业限制义务，韩光强在收入中签字确认收到的竞业限制补偿金应当予以返还。

二审法院：根据法律规定，对附有保密义务的劳动者，用人单位可以在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竞业限制条款，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。可见，竞业限制义务并非法定义务，而是约定义务，因此，用人单位和劳动者明

确在劳动关系解除前提前支付，只要不违反法律强制性规定，也并不当然无效。但是，竞业限制补偿金的性质是对劳动者在竞业限制期限内因就业限制而可能造成收入降低或者没有收入的一种补偿。因此，法律规定竞业限制补偿金应当在劳动关系结束后向劳动者按月支付。避免规避劳动关系解除后竞业限制补偿金的支付。但是本案中，双方未约定竞业限制义务，汉神公司无须支付竞业限制补偿金，应当韩光强应当返还。

再审法院：虽然根据汉神公司提供的年度工资统计表上注明竞业限制补偿金的标准及数额，将韩光强 2004 年至 2008 年期间收入的一半作为竞业限制补偿金，明显违反了《劳动合同法》第二十三条的立法本义，故韩光强在年度工资统计表上签名，并不代表汉神公司向韩光强实际发放了竞业限制补偿金，汉神公司要求韩光强返还竞业限制补偿金的主张不能成立。

3、结论

(1) 竞业限制期限是指在解除或者终止劳动合同后的一定期间，劳动合同中的竞业限制条款为延迟生效条款，在劳动合同的其他条款法律约束力终结后，该条款才开始生效，而劳动者经济补偿金是在竞业限制期间按月支付。因此，企业的经济补偿金应当在离职后的竞业限制期间发放，不能约定竞业限制的经济补偿已包含在劳动者现有的工资报酬中。

(2) 我国属于成文法国家，而非判例法国家，虽然上述案例仅具有参考意义，在司法实践中可能出现不同的判决结果，但是竞业补偿金不按月发放或者随工资发放存在法律风险，建议竞业补偿金在解除或者终止劳动合同后按月发放。

(三) 竞业限制补偿金的数额

1、相关法律规定

《劳动合同法》第二十三条：

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竞业限制条款，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。

《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)》第六条：

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。

《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)》第九条：

在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议时，人民法院应予支持。在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。

《深圳经济特区企业技术秘密保护条例(2009 修正)》第二十四条的规定：

竞业限制协议约定的补偿费，按月计算不得少于该员工离开企业前最后十二个月月平均工资的二分之一。约定补偿费少于上述标准或者没有约定补偿费的，补偿费按照该员工离开企业前最后十二个月月平均工资的二分之一计算。

《浙江省技术秘密保护办法(2008 修订)》第十五条：

竞业限制补偿费的标准由权利人与相关人员协商确定。没有确定的，年度补偿费按合同终止前最后一个年度该相关人员从权利人处所获得报酬总额的三分之二计算。

2、结论

经济补偿金的数额可以由企业和劳动者双方进行协商；未约定补偿金数额的可以根据《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)》，劳动者可以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%按月支付经济补偿金，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。

除此之外，若地方性法规或者地方政府规章对竞业限制补偿标准有具体规定的，可以依据其相关规定，但此类地方性规范文件仅对于特定区域的企业与劳动者有约束力，不具有全国范围内的约束力。

因此，除应遵守相关的法律法规外，竞业限制补偿金主要根据员工在职时的岗位、工资收入、承担竞业限制的期限、范围等因素由企业与企业与劳动者自由约定。

综上所述，在竞业限制协议签署过程中，需要根据法律法规、具体人员的实际工作职位、年限、可替代性、相应技术更新换代年限等因素签署，在把控法律风险的同时还需要考虑签署各方的成本。在履行过程中，各方需要严格按照法律法规以及签署的竞业限制协议承担各自的义务，以防因违约导致额外的赔偿或者退还相应款项的风险。