

注：以下案例轉載自《南粵人力資源》，由中國員工關係線上整理並提供，僅供參考

## 競業限制條款成立的前提條件

### 案情：

小李被甲公司聘為軟體發展技術部總負責人，並與公司簽訂了為期 3 年的勞動合同，合同中約定小李要嚴格保守公司的商業秘密，合同到期後，如果離開公司，2 年內不得到與甲公司有競爭業務關係的其他軟體發展公司任職，但沒有約定甲公司對小李遵守該條款應給予一定的經濟補償的規定。3 年合同期滿後，小李沒有與甲公司續訂勞動合同，而是應聘到本市另一家從事軟體發展的乙公司工作。甲公司知道後，以乙公司與本公司有競爭業務為由，要求小李離開乙公司，遭到小李的拒絕。甲公司申請勞動仲裁，要求勞動爭議仲裁委員會裁決小李限期離開乙公司，並賠償甲公司的經濟損失。

### 分析：

當前，隨著市場經濟的逐步建立，市場在配置勞動力資源方面發揮著主要作用，勞動關係呈現動態性、短期性和靈活化的趨勢。這給勞動關係雙方帶來便捷、高效率的同時，也對用人單位的商業秘密保護提出了挑戰。人才自由流動帶走商業秘密等現象層出不窮，為了加強對商業秘密的保護，《勞動合同法》第 23 條規定，當事人雙方可以約定保守商業秘密和與智慧財產權相關的保密事項，對負有保密義務的勞動者，用人單位可以在勞動合同或者保密協議中與勞動者約定競業限制條款，並約定在解除或者終止勞動合同後，在競業限制期內按月給予勞動者一定的經濟補償。勞動者違反競業限制約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金。但競業限制並非勞動合同的必備條款，用人單位和勞動者可以自由約定，如果沒有約定，勞動者就不負有競業限制的義務。

原勞動部《關於企業職工流動若干問題的通知》規定，用人單位與掌握商業秘密的職工在勞動合同中約定保守商業秘密有關事項時，可以約定在勞動合同終止前或該職工提出解除勞動合同後的一定時間內（不超過 6 個月），調整其工作崗位，變更勞動合同中相關內容；用人單位也可以規定掌握商業秘密的職工在終止或解除勞動合同後的一定時期內（不超過 3 年），不得到生產同類產品或經營同類業務且有競爭關係的其他國用人單位任職，也不得自己生產與原單位有競爭關係的同類產品或經營同類業務，但用人單位應當給予職工一定數額的經濟補償。

可見，設立競業限制是非常重要的，同時也是最為嚴厲的一種保護商業秘密的措施，因為它對勞動者自由擇業涉及最深，給予勞動者一定數額的經濟補償是對勞動者放棄從事競爭性業務的一種回報，符合公平原則。如果使勞動者負有競業限制的義務，卻不給相應的經濟

補償，勞動者在勞動合同終止或解除後在一定期限內不能從事原行業工作，生活水準和經濟能力都會受到影響，對勞動者而言極不公平，從勞動關係上看，會使權利義務不相對等。因此，以上規定在承認當事人可以約定競業限制的同時，明確了用人單位必須對勞動者作出經濟補償。給予勞動者一定的經濟補償是競業限制是否成立的前提條件。本案中，甲公司在與小李所簽勞動合同中確實約定了小李離開公司後 2 年內到有競爭業務關係的其他公司工作的條款，但沒有約定甲公司對小李遵守該條款應給予一定的經濟補償。因此勞動爭議仲裁機構認定該條款無效，駁回甲公司的仲裁申請。雖然甲公司與小李約定的競業限制條款無效，但甲公司的商業秘密仍然應當受到保護，小李不得任意洩露甲公司的技術資訊和經營資訊，只要洩露行為給甲公司造成損害，就可能構成侵權。

### **本案提示：**

商業秘密能夠給經營者帶來經濟利益，法律承認這種利益的正當性並對其加以保護。針對勞動關係的現實情況，為了更好地保護商業秘密，《勞動合同法》規定勞動合同當事人可以就保守商業秘密作出約定，勞動者違反勞動合同中約定的保密義務，對用人單位造成經濟損失的，應當依法承擔賠償責任。對於涉及商業秘密較深的重要關鍵崗位的勞動者，用人單位好可以還可以採用競業禁止措施。