

新法实解

【条款】

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

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。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

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。

竞业限制最长两年

【案例】

2007年3月，深圳市南山区法院就原金蝶公司员工廖建华违背保密与竞业限制协议一案作出宣判，判决廖建华继续履行保密及竞业限制义务，离职后一年内不得在与金蝶存在商业竞争关系的用人单位工作，并应支付违约金。这场历时一年多，受到业界与媒体广为关注的竞业限制案件终于尘埃落定。

【实解】

竞业限制是约定义务

商业秘密，是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。

在我国，劳动者的竞业限制义务是约定义务而不是法定义务，因此竞业限制义务的产生前提是用人单位与劳动者就竞业限制约定达成协议。用人单位与劳动者约定的竞业限制义务可以在签订劳动合同的同时，即在劳动合同中作关于竞业限制的约定或在签订劳动合同的同时签订专项的竞业限制协议。也可以是在劳动合同的履行过程中，如劳动者的工作性质发生改变，开始接触到企业的商业秘密时再与劳动者签订竞业限制协议。同样的，用人单位可通过变更劳动合同的方式，在劳动合同中约定竞业限制义务，也可以签订专项的竞业限制协议。

2005年12月，金蝶软件原西南区总经理、成都分公司总经理廖建华跳槽用友软件。随后，金蝶即以违反竞业限制协议一事在深圳提起劳动仲裁，要求廖赔偿10万元。

廖建华认为，金蝶因为发生员工跳槽事件在2004年9月，与公司所有员工签署了一份统一格式的同业限制协议。在金蝶公司和他签署的竞业限制协议中，规定违约赔偿10万元。但廖建华表示，虽然金蝶在和他的合同

中规定有竞业限制补偿金，但他的工资条从来没有收到。而且，廖建华表示，金蝶软件应向自己支付的补偿费用远远没有达到地方法规规定的金额。根据《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》第17条规定：“竞业限制协议约定的补偿费，按年计算不得少于该员工离开企业最后一个年度从该企业获得的报酬总额的三分之二。”并且他从2005年12月来到用友后，用友并未对他进行正式任命，他现在只是

管理人和高级技术人员。除此之外，其他涉密的人员也可以约定竞业限制义务。对不接触商业秘密的员工不得约定竞业限制义务，用人单位不能滥用竞业限制约定，侵害劳动者的择业自主权。

其次，竞业限制的地域限制也要合理，应该限于与企业可能会发生竞争的地域范围内，而不能无限地扩大。因为通常情况下，用人单位只在有限地域内存在有关商业秘密的利益。如果离职劳动者在这一地域之外就业，严格说来与原用人单位并无竞争关系，所以用人单位不对之加以限制。当然，由于现代社会大规模生产、销售，产品可以在此地生产、在彼地销售，所以商业秘密的地域范围不易确定。尤其是全国性公司、跨国公司，其地域范围可以是全国、全球。

《劳动合同法》规定竞业限制的地域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。

再次，竞业限制的内容是禁止到

并非人人都能够约定

竞业限制义务是约定义务，但竞业限制约定的范围受到法律的限制，用人单位不能任意与劳动者约定。首先对可以约定竞业限制义务的劳动者的范围，一般应是用人单位的高级

友友一个“普通员工”。

廖建华的此次诉讼事件并不是特例。2004年底，金蝶副总裁吴强离职；2005年初，吴强就任用友副总裁。金蝶提起劳动仲裁，要求吴强退回竞业禁止补偿金。用友随即和吴强解除了合约。

2006年3月深圳市劳动仲裁院裁决，廖建华应履行保密与竞业限制义务，并向金蝶公司支付违约金39960元。廖建华对裁决不服，起诉到法院。

2006年12月深圳市南山区法院维持了劳动仲裁的裁决，法院认为双方签订的保密及竞业限制协议合法有效，双方均应严格履行。廖建华的行为违反了保密及竞业限制的规定，应当承担法律责任。

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。《公司法》中也有类似的规定，公司的董事、经理不得自营或者为他人经营与其所任职公司同类的营业或者从事损害本公司利益的活动。从事上述营业或者活动的，所得收入应当归公司所有。董事、经理除公司章程规定或者股东会同意外，不得同本公司订立合同或者进行交易。

关于竞业限制的规定，不仅《劳动合同法》作了明确规定，用人单位在实际操作中还要注意《公司法》、《反不正当竞争法》等法律。部分董事、经理在任职期间的竞业限制义务是法定的，但在劳动合同解除、终止后的竞业限制约定应签订竞业限制协议加以明确。

最后，竞业限制义务的约定期限不得超过2年。邱婕（作者为中国人民大学劳动法博士生、国务院法制办劳动合同法立法研究课题组成员）

2007网球夏令营 暑假里快乐的风景线

由上海威宁体育管理有限公司举办的2007Winning青少年网球夏令营顺利结束了，参加的孩子度过了极富挑战的一周。为了给对网球充满兴趣的青少年爱好者们创造机会，接受来自网球发达国家高水平教练的指导，威宁公司

将寻求机会与沪上中小学合办网球特色班，目前已经推出网球周末班，用体教结合的方式培养青少年网球人才。

需了解更多详情，请登录：www.winningsm.net



2007人力资源管理系列讲座第10讲 应对《劳动合同法》的企业配套文件系列讲座（六）

从人力资源管理视角通过案例分析手段实景模拟详尽深层解析

《劳动合同法》中最具争议的20个关键点及其积极应对策略

《劳动合同法》的颁布对人力资源管理产生了深远的影响，本次讲座将从《劳动合同法》对HR管理的深刻影响、《劳动合同法》中最具争议的20个关键点、《劳动合同法》对HR管理模式的变革三方面论述。

- 【讲座时间】2007年9月7日（周五）全天 上午9时-下午4时
- 【参加对象】★企事业单位相关负责人、人力资源管理者、企业工会负责人等
★本系列讲座老客户及2007《新民求职》招聘广告客户享受优惠价格
- 【主办单位】新民晚报求职周刊广告总代理 上海定康专才广告有限公司

【主讲人】刘大卫博士

法学、工商管理博士，上海劳动与社会保障学会HR专业委员会副主任，上海企联管理咨询委员会副主任，中国劳动学会薪酬专业委员会理事，中国劳动法学研究会会员、60余家跨国企业和上市公司人力资源首席顾问、“中国著名管理咨询师”和“上海10大管理咨询师”荣誉获得者。



由本刊主办的应对《劳动合同法》企业配套文件系列讲座座无虚席，吸引了众多HR工作者和企业管理者前来听讲

抢票热线：62474049 62738833