

# 不合理竞业限制挫伤劳动者创新热情,怎么破?



因“老东家”追究竞业限制违约责任,拥有多项职务发明专利的王元召(化名)被索赔200万元。近日,接到仲裁裁决书后,无法接受败诉结果的王元召向法院提起诉讼。

近年来,涉企人员流动知识产权纠纷案件增长迅速,涉及竞业限制、知识产权归属、侵害技术秘密等。一方面要保护企业的技术与商业秘密不被泄露,一方面也要维护技术人才的创新热情和有序流动,如何完善相关法律制度,更好地在二者之间找到平衡?

## 公司诉研发人员违反竞业协议并索赔

王元召曾在江西某经营摄像头模组等业务的电子公司任高级工程师,从事研发工作,与公司签有《竞业限制协议》。去年3月他辞职,竞业协议随之启动,限制期限为12个月。

“离职后,我与西安某人力资源公司签订劳动合同,被派遣至一家生产医疗内窥镜的企业搞研发。原公司陆续发了10个月竞业限制补偿金后,把我给告了。”王元召郁闷地对记者说。

今年7月,在仲裁庭审中,原公司表示,王元召任职期间掌握了公司众多项目工艺设计、制造流程、产品配置信息等商业秘密,存在多项职务发明专利,其离职后实际工作的企业与原公司经营高度重合,存在竞争关系,王元召严重违反了竞业限制义务,依法依规应支付违约金200万元,并退还公司已发放的补偿金11.18万元。

王元召对此并不认同。他认为,两家公司虽在工商登记大类上有重合之处,但服务对象不同,他也不认为其原岗位涉及商业秘密。“原公司的核心软件由关联公司的算法团队开发,我负责的测试软件开发仅是调用算法团队提供的黑盒子中的口令,根本无法知道核心运算方法。”他说。

仲裁委认为,从经营范围和企业官网信息看,两家公司在产品领域及实际经营内容上有较高重合。王元召在原公司以职务发明人身份申请过多项实用新型专利,其在新公司从事同类研发工作,在极短时间内的成果不排除利用其在原公司掌握的成果,也不排除此成果有侵害原公司竞争优势的可能,最终裁决支持企业所有诉求。

“没想到自己会败诉,也没想到要赔这么多。”王元召告诉记者,原公司给的竞业限制补偿金是按照其劳动合同解除前12个月平均工资的30%计算,而《竞业限制协议》约定的员工违约金高达200万元,二者并不对等,但如果不签这份协议,离职时他就拿不到《离职证明》,无法顺利再就业。

## 相关法律规定具有相对原则性与模糊性

王元召案并非个例。浙江宁波市中级人民法院的一项专题调研显示,2021年至2024年一季度,该院共受理涉专利权属纠纷案68件、侵害商业秘密案38件,逾九成系因员工离职引发。竞业禁止案件中,争点集中在“适格主体”“竞争关系”认定及“补偿金或违约金”调整等。

根据劳动合同法第23条、第24条有关规定,竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定。“由于竞业限制方面的法律规定具有相对原则性与模糊性,导致企业和员工的理解可能存在差异。”北京盈科(长春)律师事务所律师刘兴龙说,“此外,部分企业或未能充

分考量行业特性、市场竞争态势以及员工的实际状况,或蓄意扩展竞业限制的范围、地域、期限,制定的竞业限制协议内容过于严苛,超出了合理范畴,这都容易引发纠纷。”

记者了解到,对于竞业限制补偿金的支付标准目前还缺乏法律上的明确规定,这使得用人单位在制定《竞业限制协议》时具有较大自主性。如果制定的补偿金过低、员工违约金过高,则容易使劳动者权益受损、创新热情受挫。

上述宁波中院的专项调研报告中指出,部分企业约定的竞业限制条款并不明确、适用主体不适格、时间过长不合理、地域广泛广撒网,甚至在缺乏必要性的情形下将竞业禁止条款作为标配纳入格式合同,竞业补偿金额不合理、违约金过高,不合理地限制了人才流动。

“竞业限制不应背离立法初衷,变成‘离职限制’制度,否则就会影响市场高效配置劳动力资源,影响创新创业的发展。”中央财经大学法学院教授沈建峰曾开展相关调研,他建议完善相关制度,控制竞业限制适用范围,利用违约金酌减规则,降低员工违约金额度,明确补偿最低标准。

## 合理设置竞业条款实现利益平衡

“竞业限制的本质是设定保密义务,通过适当限制劳动者的自主择业权,保护用人单位的竞争优势,激发技术创新动力。”广东广和(长春)律师事务所律师王雨琦说,“在竞业限制纠纷中,法律既要保护用人单位的商业秘密与技术创新,也要保护劳动者的就业权和创新热情,达到两者之间的平衡。”

80%以上员工为硕士、博士,依托“硬核”人才队伍,长光卫星技术股份有限公司在我国商业航天领域开创了多项第一。记者从该企业获悉,其主要针对在岗取得重要成果的核心技术人员签订竞业协议,补偿金按工资加奖金的总额发放,即离职员工履行竞业责任期间得到的补偿跟其在任职时收入一样。此外,员工违约金按照其给企业带来的实际损失金额赔偿,如无法证明实际损失金额,则根据对等原则,按照企业发放的补偿金进行等额赔偿,同时返还补偿金。

“高科技行业升级迭代很快,如果竞业限制范围太大,离职人员一两年之内不能从事本行业工作,有可能会扼杀其职业生涯,所以在制度设计上,我们也尽可能为他们考虑。”长光卫星技术股份有限公司党委书记贾宏光同时坦言,“员工离职后,我们对其管控能力下降,很难取证确认其是否明面上没去竞对公司,但私下却和对方达成交易的情况。”

司法实践中,员工跳槽后通过泄露原单位商业秘密获取非法利益,或“另立门户”设立同类型公司,给原单位造成巨大经济损失的案例并不鲜见。那么,在合理制定竞业限制条款的同时,用人单位如何进一步加强商业秘密等创新成果保护?

“有条件的企业可推行知识产权专员制度,或与专业服务机构建立长期合作,帮助企业对知识产权和创新成果按其实际可创造价值、对公司发展的重要程度、维护成本等进行分级,实施差异化保护策略。”吉林油田科技信息部科长王磊建议,“同时要密切关注市场动态,一旦发现商业秘密遭泄露,及时启动维权机制,最大限度减小损失。”

来源:工人日报

## 超龄、新就业形态等劳动者延迟退休有哪些针对性规定?

9月13日,十四届全国人大常委会第11次会议表决通过了关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定。那么,对于超龄、新就业形态、特殊工种等劳动者,有哪些保障?对于大龄劳动者的职业健康安全有哪些考虑?在当日举行的全国人大常委会办公厅新闻发布会上,工人日报记者就相关问题提问了有关部门负责人。

为超龄、新就业形态、特殊工种等劳动者作出了哪些针对性规定?

“法定退休年龄的调整,关系广大劳动者的切身利益。”人力资源和社会保障部副部长李忠表示,加强对相关群体的权益保障,是这次改革的重要考量。在征求意见过程中,社会各方面也提出了很好的意见建议。制定办法时,对各方面的期盼和诉求进行了认真研究梳理,并针对不同群体,作出了相关政策规定。

一是对于未达到法定退休年龄的大龄劳动者,加强就业促进和权益保护。办法规定,强化大龄劳动者的就业岗位开发,完善困难人员就业援助制度,加强对就业年龄歧视的防范和治理,激励用人单位吸纳更多大龄劳动者就业。

二是对于超过法定退休年龄的劳动者,首次从法律层面对保障其基本权益提出要求。办法规定,用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者,应当保障劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益。这填补了现行劳动法律法规的空白。

三是对于灵活就业和新就业形态劳动者,强化权益保障要求。办法规定,国家加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。我们将持续推动维护灵活就业和新就业形态劳动者权益有关政策举措的落实,积极推行相关指引和指南,加强用工指导,畅通维权服务。

四是对于大龄失业人员,明确失业保险、养老保障相关政策。办法规定,对领取失业保险金且距法定退休年龄不足1年的人员,领取失业保险金年限延长至法定退休年龄,在实施渐进式延迟法定退休年龄期间,由失业保险基金按照规定为其缴纳养老保险费。

五是对于特殊工种劳动者和高海拔地区工作的职工,给予特别的保护。办法规定,从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动等国家规定的特殊工种,以及在高海拔地区工作的职工,符合条件的可以申请提前退休。

大龄劳动者的职业健康安全如何保障?

工人日报记者提问:大家很关心大龄劳动者的职业健康安全。请问国家卫生健康委在这方面有哪些考虑?

国家卫生健康委员会副主任于学军回答《工人日报》记者提问时说,党中央、国务院历来高度重视维护人民群众生命安全和身体健康。解放前,我国人均预期寿命仅35岁左右。新中国成立以后,我国居民健康水平持续改善,人均预期寿命从1981年的67.8岁提高到2023年的78.6岁,这为加强人力资源开发利用,提高职业健康创造了良好条件。

此前,国家卫生健康委会同相关部门,落实大龄劳动者职业健康保护工作,制定了相应的配套措施,会同教育部、人力资源和社会保障部等8部门,联合印发了《关于进一步推进职业健康保护行动,提升劳动者职业健康素养水平的通知》,以职业健康知识“进企业、进学校、进机构、进乡村、进社区”活动以及科普宣传培训为重点,着力提升劳动者的职业健康知识,持续提升包括大龄劳动者在内的广大劳动者职业健康素养水平,进一步推进职业健康保护行动。

下一步,国家卫生健康委按照职责分工,将劳动者特别是大龄劳动者的健康保护工作作为健康中国建设的一项重要任务,做好职业健康监测工作,分析掌握劳动者健康状况,防范大龄劳动者职业病及职业健康风险。根据大龄劳动者的健康需求,不断完善医疗卫生服务体系。要进一步加大科技推广力度,提高职业病防治能力和职业健康保护水平。同时,推动落实地方及有关部门监管责任,督促用人单位依法落实主体责任,切实保护包括大龄劳动者在内的广大劳动者健康权益。

来源:工人日报