

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 184 回 上海法院发布首份竞业限制纠纷案件白皮书

（撰稿人：殷利华）

2018 年 8 月 14 日

2018 年 7 月 5 日，上海市第一中级人民法院（以下称“上海一中院”）发布了上海法院首份竞业限制纠纷案件审判白皮书（以下称“白皮书”），白皮书中介绍了该院 2015 年以来审理的竞业限制纠纷案件审判情况，并介绍了五件典型案例。该文件对于上海地区的竞业限制纠纷案件审判实务有一定的指导意义。

一、 竞业限制纠纷的特征

据白皮书竞业限制纠纷案件呈现如下特征。

1. 签约范围逐渐扩大。选择与员工签订竞业限制协议的用人单位越来越多，其中也包括不区分员工具体从事何种岗位，是否接触商业秘密，一律签订协议的情况。

2. 诉讼标的额较高。由于所涉劳动者多为高级管理人员、高新技术人员，竞业限制纠纷的诉讼平均标的额明显高于其他劳动纠纷。上海一中院曾受理过公司主张违约金 2355 万元的竞业限制纠纷（最终法院支持的违约金为 1940 万元），该案是该院受理的劳动争议案件中诉讼标的最高的案件。

3. 关联案件多见。除了可能同时引发劳动争议外，部分竞业限制纠纷还可与知识产权纠纷、反不正当竞争纠纷、侵害公司利益纠纷等案件相关联。

4. 数名劳动者一同违约的小集团案件比例较多。在上海一中院审结的竞业限制纠纷案件中，该类案件占比 46.80%。实务中存在整个销售或技术团队全部跳槽至竞业团队，或设立竞业公司的情形，此类行为对用人单位的损害更大。

二、 值得用人单位关注的常见问题

白皮书站在法院角度列举了审判中的难点，该等难点也是用人单位面临的常见问题。

1. 盲目签订竞业限制协议导致不必要的支出

部分用人单位为了保护自己，会与较多员工甚至全体员工签订保密和竞业限制协议。白皮书中介绍的某案例中，法院认为用人单位与劳动者签订竞业限制协议，即应理解为其认为该劳动者的工作涉及保密信息，属于竞业限制人员，因此驳回了公司关于该等员工的职位不涉密因此无需支付竞业限制补偿金的主张。因此，建议用人单位谨慎判断签订竞业限制协议的人员范围，避免承担不必要的竞业限制补偿金支付义务。

2. 难以举证存在竞业行为

在此类案件中，用人单位需承担证明劳动者违反了竞业限制协议的举证责任，而实务中

最难证明的是员工在离职后存在竞业行为。劳动者直接加入新公司的情形相对容易举证，但实务中更内部、更隐蔽的方式越来越多，例如通过亲朋好友代持股、通过劳务派遣、劳务外包等方式提供劳动等。

3. 违约金受自由裁量影响过大

对于竞业限制违约金（而非补偿金）的数额尚无法定标准，实务中劳动者多主张约定的违约金数额畸高并要求进行调整。法院通常会结合劳动者的工资、补偿金数额及用人单位的实际损失等因素，对违约金数额是否合理作出酌情判定。尽管可能会被调整，仍然建议用人单位在竞业限制协议中明确约定相对中的违约责任，以降低劳动者的违约动机。