

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 188 回 从“腾讯诉前高管”案看竞业限制协议的注意事项

（撰稿人：顾茜菲）

2018 年 10 月 16 日

近日，备受关注的腾讯公司诉前高管索要千万违约金一案由上海市第一中级人民法院作出二审判决。法院认定该名前高管违反了竞业限制义务，判决其向腾讯公司支付违约金 1450 万元人民币，该项判决也创下了目前国内竞业限制违约金金额的最高纪录。本文拟通过本案对竞业限制协议应予以注意的关键问题进行简要分析。

一、案情回顾

徐某于 2009 年入职腾讯公司负责网络游戏的开发与运营。其在腾讯公司工作期间参与了多款热门游戏的策划与开发。2014 年，徐某与腾讯公司签订了《保密与不竞争承诺协议书》，约定徐某离职后不得任职的领域，并明确列举出了九类业务领域和 50 家公司。作为保密与不竞争的对价，腾讯应向徐某支付股票期权，并约定如徐某违约，应当返还股票期权及相应收益。

徐某离职后自行设立公司，从事网络游戏的开发与运营。腾讯公司认为徐某的该行为违反了《保密与不竞争承诺协议书》的约定，遂起诉要求徐某支付违约金。

法院认为，徐某在获得腾讯公司巨额竞业限制补偿的同时，违约设立游戏开发公司，与腾讯公司的业务形成竞争关系。并且，徐某先后设立的四家公司经营范围均与腾讯公司存在重合。徐某的行为明显违反了劳动者应当遵守的竞业限制基本义务，应当承担违约责任。

二、本案对竞业限制协议条款设置及协议履行的启示

实践中，如用人单位与劳动者就竞业限制协议产生争议，员工是否负有竞业限制义务、员工的行为是否违反了竞业限制义务、竞业限制违约金金额是否过高等问题，往往会成为双方争议的焦点。为避免争议，用人单位在与劳动者签订竞业限制协议时应当重点关注以下几个问题：

1、对竞业限制的范围，以及违反竞业限制义务的行为进行明确约定

劳动法意义上的竞业限制义务是一项约定义务，员工的行为是否违反了该义务，取决于双方约定的竞业限制范围。竞业限制范围应约定得具体、明确，例如腾讯一案中，双方在竞业限制协议中采用了列举的方式，将员工不得从事的 9 个领域和不得任职的 50 家公司一一列明，这样便可以有效减少分歧。

2、约定符合法律规定的竞业限制补偿金，并按约支付

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）》第6条规定，经济补偿金额一般不得低于劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%或劳动合同履行地最低工资标准，部分地区的地方法规中也对竞业限制补偿金的最低标准作出了规定。用人单位设置竞业限制经济补偿金时，应注意不低于最低标准，并根据约定按时支付。如未支付，则员工无须履行竞业限制义务。

3、设置合理的竞业限制违约金

根据规定，竞业限制协议中约定的违约金明确高于实际损失的，人民法院应以实际损失为基础，兼顾合同的履行情况、双方的过错程度以及预期利益等综合因素，根据公平原则和诚实信用原则予以衡量，并决定是否予以调整。“过分高于实际损失”的认定标准可以“违约金超过造成损失的百分之三十”作为参考标准。实践中，法院会对员工的收入水平、用人单位支付的经济补偿金金额、竞业限制期限、违约行为严重程度、员工对该不良后果的预见度等因素进行综合考量来判断违约金是否合理。用人单位在设置违约金时，也应当充分考量前述因素。