

# 竞业限制,不可“无边”

竞业限制制度对于保护企业商业秘密、营造公平竞争环境发挥了积极作用,但在法律实施过程中也出现了一些企业滥用竞业限制制度的问题。有的将未掌握商业秘密的劳动者纳入竞业限制范围,有的随意限制劳动者离职后的就业范围,有的仅支付较低的经济补偿却要求劳动者承担过高的违约金等。这些不当做法严重影响了劳动者就业择业权和职业发展,同时妨碍了企业间的公平竞争。为指导企业科学确定竞业限制的范围,规范实施流程,人力资源和社会保障部于今年9月印发了《企业实施竞业限制合规指引》(以下简称《指引》),本文对有关问题作出了详细的法律解析。

## 1.对哪些人员可以实施竞业限制?

《劳动合同法》规定,对负有保守商业秘密义务的劳动者,用人单位可以与劳动者约定竞业限制条款。实施竞业限制的人员限于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。所谓商业秘密,是指不为公众所知悉、具有商业价值并经企业采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息。

为防止企业随意界定商业秘密,任意扩大实施竞业限制的人员范围,《指引》明确,属于行业内一般常识或者行业惯例,可以从公开渠道获得的商业信息,不属于商业秘密;劳动者仅掌握行业通用的专业知识和技能,工作中接触到的仅为企一般经营信息,不属于负有保密义

务的人员。

## 2.如何确定竞业限制的范围和区域?

《劳动合同法》规定,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;竞业限制期限不得超过2年。

针对有的企业与劳动者订立不平等竞业限制协议的情况,《指引》要求,企业应遵循必要、合理原则实施竞业限制,要根据本企业经营范围、商业竞争情况和劳动者知悉商业秘密情况等,与劳动者合理约定限制从业范围和地域。其中,限制从业范围应当限定在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企业;竞业限制的地域应当与企业经营业务的范围相符,无充足理由一般不得约定全国或全世界。

## 3.规章制度能否代替竞业限制约定?

《劳动合同法》规定,用人单位与劳动者可以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。因此,有些企业在规章制度中,对劳动者履行保密义务、保密制度、保密措施和竞业限制的实施原则、涉及岗位、限制从业范围、经济补偿标准等作出一般性规定,并以规章制度替代竞业限制约定。

《指引》明确指出,企业不得以规章制度替代竞业限制约定。企业应当根据规章制度的规定,与劳动者通过协商明确实施竞业

限制的权利义务,并在劳动合同、保密协议或竞业限制协议中书面约定竞业限制的具体事项,包括限制从业范围、地域、期限、经济补偿标准和支付方式、违反竞业限制的违约责任等。

## 4.经济补偿金应当给多少?

经济补偿金是竞业限制协议的重要内容之一。实践中,有些企业在签订竞业限制协议时,故意不约定经济补偿金,但这并不意味着劳动者是“免费履约”。根据相关司法解释的规定,在未约定给予劳动者经济补偿的情况下,劳动者履行了竞业限制义务,有权要求用人单位按照劳动者离职前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿。

企业在妥善保护自身商业秘密的同时,也要切实保障好劳动者的合法权益,杜绝不约定补偿金或者约定低补偿金的现象。为此,《指引》对于补偿金支付给出了“参考标准”。经济补偿根据商业秘密的研发成本和商业价值、限制从业范围、劳动者在职期间工资水平、对劳动者就业择业和职业发展的影响等合理确定。企业支付给劳动者的月经济补偿一般不低于劳动者在劳动合同解除或终止前12个月平均工资的30%,且不低于劳动合同履行的最低工资标准。竞业限制期限超过1年的,月经济补偿一般不宜低于劳动者在劳动合同解除或终止前12个月平均工资的50%。

另外,《指引》指出,劳动者履行了竞业限制义务,企业未及时足额支付经济补偿超过1个月经劳动者提醒后仍未支付的,

或超过3个月未支付的,劳动者可以不再履行竞业限制义务。

## 5.违约金应当如何合理约定?

有些企业在故意压低竞业限制补偿金的同时,在违约金方面“漫天要价”。为此,《指引》明确了企业在确定违约金数额时应考量的因素,即违约金的数额要根据劳动者泄露商业秘密可能造成的经济损失、企业支付给劳动者的竞业限制经济补偿的数额合理确定,一般不宜超过约定竞业限制经济补偿总额的5倍。如果劳动者违反竞业限制约定,给企业造成的损失超过违约金标准的,那么,企业可以要求相关方承担赔偿责任。

## 6.企业可否要求劳动者定期报告从业情况?

实践中,有些企业在与劳动者签订的竞业限制协议中约定,劳动者必须定期提交书面就业状况报告,否则不予支付经济补偿金。有的法院认为该约定合法有效,双方当事人应当严格遵照履行,如果违反报告义务,则构成违约。也有法院认为该约定于法无据,而且加重了劳动者的义务,因此无效。

对此,《指引》给出了答案,即企业可以要求劳动者在竞业限制期间报告个人从业情况,通过公开信息、同行信息交流、业务分析、接受举报等方式,依法合规了解核实劳动者履行竞业限制情况。

潘家永 律师

好意同乘发生事故  
能否减轻驾驶人责任?

## 基本案情

今年9月中旬,钱某驾驶机动车搭载赵某回村途中,车辆撞到路中的障碍物失控并撞向路边灯柱。此次交通事故造成赵某受伤。经交管部门认定,钱某负事故全部责任。因医药费负担较重,在钱某拒绝赔偿的情况下,赵某诉至法院,请求判令钱某向其赔偿医疗费、残疾赔偿金、精神损害抚慰金、误工费等损失共计19万余元。

## 裁判结果

法院审理认为,《民法典》第一千二百一十七条规定,非营运机动车发生交通事故造成无偿搭乘人损害,属于该机动车一方责任的,应当减轻其赔偿责任,但是机动车使用人有故意或者重大过失的除外。本案中,赵某系无偿搭乘钱某驾驶的车辆。虽然交管部门认定钱某承担事故全部责任,但判断钱某是否存在故意或重大过失,还应综合事故发生原因、损害后果等因素予以确定。

经查,钱某具有驾驶涉案车辆的相应驾驶资格,亦不存在酒后驾驶等法律禁止驾驶的行为。此次事故发生在凌晨,当时公路上有障碍物,灯光对于驾驶员判断路面障碍物并及时避让有一定影响。另外,赵某在车辆后排乘坐但未系安全带对损失的扩大也有过错。钱某无偿搭载赵某属于利他性的行为,对其过失行为不应过分苛责。

综合以上情况,法院认为钱某的行为不属于《民法典》第一千二百一十七条规定的机动车使用人有重大过失的情形,可以减轻钱某的赔偿责任,遂判决钱某对赵某的损失承担70%的赔偿责任。

## 法律评析

《民法典》第一千二百一十七条规定,“好意同乘”情形下应减轻机动车一方的赔偿责任。该规定对促进形成互助友爱社会风尚具有积极意义,也符合绿色低碳出行方式的倡导。实践中,公安交管部门出具的事故责任认定书,对于全责、主责、次责等的认定,通常是结合对事故各方的过错比较作出。在“好意同乘”情形下,驾驶人是否构成重大过失,进而能否减轻责任,仍需结合全案事实进行评判。本案判决综合考虑事故责任认定书、事故发生原因、损害后果等因素,依法减轻驾驶人的赔偿责任,有利于维护友善互助的传统美德,也警示驾驶人和乘车人共同遵守交通规则,驾驶人需谨慎驾驶,乘车人也需遵守相关规定,做好系安全带等风险防范措施。

刘涛 律师

# 职工虽是“自己人”,公司也不得随意使用其个人信息

“他们是公司职工,公司使用其姓名、照片办点事,怎么啦?”在现实中,一些用人单位因私自使用职工个人信息被法院判决败诉时,既感到困惑还会提出这样的疑问。其实,职工虽属公司的“自己人”,但其个人信息是不能随意使用的。以下案例及分析揭示了其中的原因。

## 【案例1】

### 个人姓名被使用,职工有权要求涤除

李女士是一家公司的普通职工,不参与公司日常管理。可是,公司为了逃避债务、规避风险,未经李女士许可,即在工商登记机关将李女士“挂名”为法定代表人。知晓此事后,担心受到牵连的李女士能要求涤除吗?

## 【点评】

李女士有权要求涤除登记。

《市场主体登记管理条例》第四十条规定:“提交虚假材料或者采取其他欺诈手段隐瞒重要事实取得市场主体登记的,受虚假市场主体登记影响的自然人、法人和其他组织可以向登记机关提出撤销市场主体登记的申请。”

《市场主体登记管理条例实施细则》第五十一条规定:“受

虚假登记影响的自然人、法人和其他组织,可以向登记机关提出撤销市场主体登记申请。涉嫌冒用自然人身份的虚假登记,被冒用的人应当配合登记机关通过线上或者线下途径核验身份信息。涉嫌虚假登记市场主体的登记机关发生变更的,由现登记机关负责处理撤销登记,原登记机关应当协助进行调查。”

本案中,公司之举只是为了逃避债务、规避风险,其行为不仅侵犯了李女士的姓名权,还损害李女士的合法权益。根据上述规定,李女士享有申请撤销权。

## 【案例2】

### 个人肖像被使用,职工有权要求停止

因黄女士长相姣好甜美,气质也相当不错,其所在公司未经她同意,利用她的一张生活照作为公司的产品形象代言,并广泛使用于各种形式的广告。由此,有人甚至误以为她在“出卖色相”。针对这种情况,黄女士能要求公司停止侵害吗?

## 【点评】

黄女士有权要求公司停止侵害。

这里涉及到肖像权问题,它

指的是公民对自己的肖像享有再现、使用并排斥他人侵害的权利,具体包括肖像享有权、肖像制作权、肖像使用权以及肖像利益维护权等。

《民法典》第一千零一十九条规定:“任何组织或者个人不得以丑化、污损,或者利用信息技术手段伪造等方式侵害他人的肖像权。未经肖像权人同意,不得制作、使用、公开肖像权人的肖像,但是法律另有规定的除外。未以营利为目的经肖像权人同意,当属侵犯其肖像权的行为。”

结合本案,虽然黄女士系公司职工,但不等于因为她与公司存在劳动关系,公司便对她的肖像享有当然的使用权。当公司未经黄女士同意而以营利为目的使用其肖像时,自然构成侵权。

## 【案例3】

### 个人隐私被使用,职工有权要求赔偿

王女士所在公司是一家药物生产企业,而患有某种疾病的王女士刚好在服用本公司生产的药物后得以痊愈。于是,公司利用这个“身边的故事”,未经王女士许可印制并散发大量广告单进行宣传,其中还载明王女士的住址、电话、患病情况等详细信

息。此后,王女士常常被人骚扰、嘲笑,以致出现抑郁症状。此时,王女士能要求公司赔偿损失吗?

## 【点评】

王女士有权要求对其受到的损失进行赔偿。

这里涉及到隐私与隐私权问题。隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息,如身体状况、住址、电话号码、财产状况等等。隐私权是指公民享有的个人信息不被他人非法侵扰、知悉、收集、利用和公开的人格权,对他人在何种程度上可以介入、是否向他人公开乃至公开范围与程度的决定权。

《民法典》第一千零三十二条规定:“自然人享有隐私权。任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。”结合本案,王女士虽是公司职工,但其同样享有隐私权。公司仅因为双方之间存在隶属关系,未经王女士许可,便在广告单中公开其住址、电话、患病等情况并散发,并导致王女士因不堪忍受出现抑郁症,此举无疑构成侵犯隐私权且必须承担赔偿责任。

颜梅生 法官