



附条件竞业限制协议的司法审查

北京市海淀区人民法院 (2018) 京0108民初45621号民事判决书 | 竞业限制



案情摘要

本案為趙某訴北京小度信息科技有限公司勞動爭議案，爭議點在於附條件競業限制協議的效力，以及公司在離職後兩個月才通知履行競業限制義務是否合法。法院判決趙某無需履行競業限制義務，但應返還已收取的競業限制補償金。



爭議焦點與裁判要旨 (1/4)

- 1 競業限制協議生效條件的合法性
- 2 用人單位告知義務的合理期限
- 3 誠實信用原則在競業限制中的適用

爭議焦點與裁判要旨 (4/4)

4 競業限制義務對勞動者擇業權的限制



法學見解與實務啟示

- 1 本案涉及附條件競業限制協議的司法審查，法院強調用人單位應在解除或終止勞動合同時，即時告知勞動者是否需要履行競業限制義務，以保障勞動者權益的確定性。
- 2 本案適用《中華人民共和國勞動合同法》第二十三條，該條規定了競業限制條款的訂立及經濟補償。
- 3 法院認為，小度信息公司在趙某離職兩個月後才發出《競業限制補償金通知》，明顯超過合理期限，違反誠實信用原則，故該通知對趙某不產生效力。
- 4 此判決對保險實務的啟示在於，用人單位在約定競業限制條款時，應明確告知義務及履行期限，避免利用格式條款免除自身義務，侵害勞動者合法權益。
- 5 法院會基於公平、誠信原則，對明顯免除用人單位義務、侵害勞動者權益的條款進行審查，以平衡勞資雙方權益。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上