

竞业限制协议模板及相关争议案例

竞业限制协议（高级管理人员）	2
竞业限制协议（非高管人员）	6
保 密 及 竞 业 限 制 协 议 (技术).....	9
附件一：竞业限制开始通知书	13
附件二：竞业限制终止通知书	14
企业如此使用竞业禁止条款，有效吗？	15
约定在工资中已包含竞业限制补偿金，是否有效？	17
签了竞业限制协议，用人单位应如何遵守才算有效？	20
这样的竞业限制协议有效吗？	21
劳动者违反竞业协议，公司如何维护自己的权益？	23
不支付竞业禁止补偿，公司有权限制员工跳槽同行吗？	24

竞业限制协议（高级管理人员）

甲方：

乙方： 身份证号：

鉴于乙方受聘于或服务于甲方，在职或服务期间乙方有从甲方获得商业秘密的机会，有利用甲方物质技术资料进行创作的机会，有获得及增进知识、经验、技能的机会；甲方给乙方的劳动支付了工资、奖金、提成、奖励等报酬；乙方明白不与甲方竞业是获取以上回报的必要条件。为切实保护甲方的商业秘密及其他合法权益，确保乙方不与甲方竞业，根据国家和地方的有关规定及其他相关法律，双方协商一致签订以下竞业限制协议。

1. 乙方在甲方工作期间及乙方从甲方离职之日起 年内，乙方不得在与甲方及甲方关联公司有竞争关系的单位内任职或以任何方式为其服务，也不得自己生产、经营与甲方及甲方关联公司有竞争关系的同类产品或业务。

2. 乙方在甲方工作期间及乙方从甲方离职后，乙方承担的其他义务包括但不限于：不泄漏、不使用、不使他人获得或使用甲方的商业秘密；不传播、不扩散不利于甲方的消息或报道；不直接或间接的劝诱或帮助他人劝诱甲方员工或客户离开甲方。乙方履行本条义务，甲方无需给予任何补偿。

3. 第1条所指的“有竞争关系”是指与该员工离职时甲方及其关联公司已开展的业务有竞争关系；有竞争关系的单位包括与甲方及其关联公司直接竞争的

单位及其直接或间接参股或控股或受同一公司控制的单位。

4. 乙方从甲方离职时，应提前与甲方确认其是否开始离职后的竞业限制义务。甲方如确认乙方有竞业限制必要，应发给《竞业限制开始通知书》（详见附件一），乙方离职后竞业限制义务开始；甲方如确认乙方无竞业限制必要，应发给《竞业限制终止通知书》（详见附件二），乙方无需承担离职后竞业限制义务。

5. 乙方在离开甲方时未提出确认申请的，其离职后竞业限制义务自其离开在甲方的工作岗位之日起自动开始，竞业限制期内该员工可以向甲方提出竞业限制确认申请，甲方确认乙方有竞业限制必要并发给《竞业限制开始通知书》后，乙方可以开始领取竞业限制补偿金，但在此之前的竞业限制补偿金视为乙方主动放弃。甲方确认乙方无竞业限制必要时应发给《竞业限制终止通知书》，乙方竞业限制义务终止，在此之前即使乙方履行了竞业限制义务也无权领取补偿金。

6. 乙方在甲方及甲方关联公司工作期间履行竞业限制义务，甲方无需给乙方任何补偿。乙方离开甲方及其关联公司后如按照本协议的约定履行了竞业限制义务，甲方应给予竞业限制补偿金。每月的数额为乙方在甲方最后六个月月平均工资（以工资条为准）的 %（计 元）。

7. 乙方的竞业限制补偿金由甲方按季度向其支付。乙方领取补偿金时，应向甲方出示当前的任职情况证明，经甲方向乙方工作单位确认后方可领取。乙方逾期一个季度未能向甲方提交任职情况证明，视为放弃该季度的补偿金。

8. 乙方被新单位录用后应在一周内将新单位的名称及乙方的职位通知甲方。同时乙方应将自己负有竞业限制义务的情况告知其工作单位。

9. 甲方如认为乙方已无竞业限制必要，有权随时通知乙方终止其竞业限制

义务，自通知按乙方提供的地址发出七日后，乙方竞业限制义务终止，甲方应按照乙方已承担竞业限制义务的时间支付竞业限制补偿金。

10. 乙方可与甲方协商解除竞业限制义务，但乙方不得单方面终止自己的竞业限制义务。

11. 甲方逾期支付竞业限制补偿金，应按银行同期贷款利率支付违约金。

12. 乙方违反本协议第 1 条，应立即与甲方竞争单位脱离关系，继续履行本协议，并按照违约期间本协议约定的竞业限制补偿金的两倍支付违约金。无法确定违约时间长短的，按照一年计算，甲方因此而受到的损失大于该违约金的，应赔偿甲方因此受到的全部损失。损失额依照以下三种方式计算，以计算结果最高的为准：获取或开发该产品技术的全部费用；甲方相关业务因此损失的利润；竞争单位相关业务因此取得的利润。

13. 乙方违反本协议第 2 条，应立即停止违约，继续履行本协议外，向甲方支付违约金 3000 元，违约金不足以补偿甲方损失的，乙方还应赔偿甲方因此收到的所有损失，计算标准参照第 12 条。

14. 因履行本协议发生争议，双方首先应协商解决，如协商不成，任何一方提起的诉讼均由甲方所在地人民法院管辖。

15. 甲方《竞业限制管理办法》、《竞业限制开始通知书》、《竞业限制终止通知书》是本协议的附件，与本协议不一致的，以本协议为准。

16. 本协议所称甲方关联公司以乙方离开甲方时 XX 集团名单为准。

17. 双方传递文件的通讯地址如下：

甲方：

邮编：

乙方：

邮编：

任何一方变更通讯地址均应以书面方式及时通知对方，否则视为未变更。

18.本协议一式两份，具同等效力。

甲方（盖章）：

乙方（签字或盖章）：

授权代表人：

(签字)

日期：

日期：

竞业限制协议（非高管人员）

甲方：

乙方：身份证号：

鉴于乙方受聘于或服务于甲方，在职或服务期间乙方有从甲方获得商业秘密的机会，有利用甲方物质技术资料进行创作的机会，有获得及增进知识、经验、技能的机会；甲方给乙方的劳动支付了工资、奖金、提成、奖励等报酬；乙方明白不与甲方竞业是获取以上回报的必要条件。为切实保护甲方的商业秘密及其他合法权益，确保乙方不与甲方竞业，根据劳动部、国家科委的有关规定及其他相关法律，双方协商一致签订以下竞业限制协议。

1. 乙方在甲方工作期间及乙方从甲方离职之日起 年内，乙方不得在与甲方有竞争关系的单位内任职或以任何方式为其服务，也不得自己生产、经营与甲方有竞争关系的同类产品或业务。

2. 乙方在甲方工作期间及乙方从甲方离职后，乙方承担的其他义务包括但不限于：不泄漏、不使用、不使他人获得或使用甲方的商业秘密；不传播、不扩散不利于甲方的消息或报道；不直接或间接的劝诱或帮助他人劝诱甲方员工或客户离开甲方。乙方履行本条义务，甲方无需给予任何补偿。

3. 第 1 条所指的“有竞争关系”是指与该员工离职时甲方已开展的业务有竞争关系。

4. 乙方从甲方离职时，应提前与甲方确认其是否开始离职后的竞业限制义务。甲方如确认乙方有竞业限制必要，应发给《竞业限制开始通知书》（见附件一），乙方离职后竞业限制义务开始；甲方如确认乙方无竞业限制必要，应发给《竞业限制终止通知书》（见附件二），乙方无需承担离职后竞业限制义务。

5. 乙方在离开甲方时未提出确认申请的，其离职后竞业限制义务自其离开在甲方的工作岗位之日起自动开始，竞业限制期内该员工可以向甲方提出竞业限制确认申请，甲方确认乙方有竞业限制必要并发给《竞业限制开始通知书》后，乙方可以开始领取竞业限制补偿金，但在此之前的竞业限制补偿金视为乙方主动放弃。甲方确认乙方无竞业限制必要时应发给《竞业限制终止通知书》，乙方竞业限制义务终止，在此之前即使乙方履行了竞业限制义务也无权领取补偿金。

6. 乙方在甲方及甲方关联公司工作期间履行竞业限制义务，甲方无需给乙方任何补偿。乙方离开甲方及其关联公司后如按照本协议的约定履行了竞业限制义务，甲方应给予竞业限制补偿金。每月的数额为乙方在甲方最后六个月月平均工资（以工资条为准）的 %（计元）。

7. 乙方的竞业限制补偿金由甲方按季度向其支付。乙方领取补偿金时，应向甲方出示当前的任职情况证明，经甲方向乙方工作单位确认后方可领取。乙方逾期一个季度未能向甲方提交任职情况证明，视为放弃该季度的补偿金。

8. 乙方被新单位录用后应在一周内将新单位的名称及乙方的职位通知甲方。同时乙方应将自己负有竞业限制义务的情况告知其工作单位。

9. 甲方如认为乙方已无竞业限制必要，有权随时通知乙方终止其竞业限制义务，自通知按乙方提供的地址发出七日后，乙方竞业限制义务终止，甲方应按照乙方已承担竞业限制义务的时间支付竞业限制补偿金。

10. 乙方可与甲方协商解除竞业限制义务，但乙方不得单方面终止自己的竞业限制义务。

11. 甲方逾期支付竞业限制补偿金，应按银行同期贷款利率支付违约金。

12. 乙方违反本协议第 1 条，应立即与甲方竞争单位脱离关系，继续履行本协议，并按照违约期间本合同约定的竞业限制补偿金的两倍支付违约金。无法确定违约时间长短的，按

照一年计算，甲方因此而受到的损失大于该违约金的，应赔偿甲方因此受到的全部损失。损失额依照以下三种方式计算，以计算结果最高的为准：获取或开发该产品技术的全部费用；甲方相关业务因此损失的利润；竞争单位相关业务因此取得的利润。

13.乙方违反本协议第 2 条，应立即停止违约，继续履行本协议外，向甲方支付违约金 3000 元，违约金不足以补偿甲方损失的，乙方还应赔偿甲方因此收到的所有损失，计算标准参照第 12 条。

14. 因履行本协议发生争议，双方首先应协商解决，如协商不成，任何一方提起的诉讼均由甲方所在地人民法院管辖。

15. 《竞业限制管理办法》、《竞业限制开始通知书》、《竞业限制终止通知书》是本合同的附件，与本合同不一致的，以本合同为准。

16. 本合同所称甲方关联公司以乙方离开甲方时名单为准。

17.双方传递文件的通讯地址如下：

甲方： 邮编：

乙方： 邮编：

任何一方变更通讯地址均应以书面方式及时通知对方，否则视为未变更。

18.本合同一式两份，具同等效力。

甲方（盖章）： 乙方（签字）：

法定代表人或授权代表人：

(签字或盖章)

日期： 日期：

保 密 及 竞 业 限 制 协 议 (技术)

甲方：

乙方：身份证号：

鉴于乙方受聘于或服务于甲方，在职或服务期间乙方有从甲方获得商业秘密的机会，有利用甲方物质技术资料进行创作的机会，有获得及增进知识、经验、技能的机会；甲方给乙方的劳动支付了工资、奖金、提成、奖励等报酬；乙方明白不与甲方竞业是获取以上回报的必要条件。为切实保护甲方的商业秘密及其他合法权益，确保乙方不与甲方竞业，根据劳动部、国家科委的有关规定及其他相关法律，双方协商一致签订以下竞业限制协议。

第一条 竞业禁止

1.1 乙方在甲方工作期间及乙方从甲方离职之日起 ____年内，乙方不得在与甲方及甲方关联公司有竞争关系的单位内任职或以任何方式为其服务，也不得自己生产、经营与甲方及甲方关联公司有竞争关系的同类产品或业务。

1.2 乙方在甲方工作期间及乙方从甲方离职后，乙方承担的其他义务包括但不限于：不泄漏、不使用、不使他人获得或使用甲方的商业秘密；不传播、不扩散不利于甲方的消息或报道；不直接或间接的劝诱或帮助他人劝诱甲方员工或

客户离开甲方。乙方履行本条义务，甲方无需给予任何补偿。

1.3 第 1 条所指的“有竞争关系”是指与该员工离职时甲方及其关联公司已开展的业务有竞争关系；有竞争关系的单位包括与甲方及其关联公司直接竞争的单位及其直接或间接参股或控股或受同一公司控制的单位。

1.4 乙方从甲方离职时，应提前与甲方确认其是否开始离职后的竞业限制义务。甲方如确认乙方有竞业限制必要，应发给《竞业限制开始通知书》（参见附件一），乙方离职后，竞业限制义务开始；甲方如确认乙方无竞业限制必要，应发给《竞业限制终止通知书》（参见附件二），乙方无需承担离职后的竞业限制义务。

1.5 乙方在离开甲方时未提出确认申请的，其离职后，竞业限制义务自其离开在甲方的工作岗位之日起自动开始，竞业限制期内该员工可以向甲方提出竞业限制确认申请，甲方确认乙方有竞业限制必要并发给《竞业限制开始通知书》后，乙方可以开始领取竞业限制补偿金，但在此之前的竞业限制补偿金视为乙方主动放弃。甲方确认乙方无竞业限制必要时应发给《竞业限制终止通知书》，乙方竞业限制义务终止，在此之前即使乙方履行了竞业限制义务也无权领取补偿金。

第二条 竞业补偿金支付及违约责任

2.1 乙方在甲方及甲方关联公司工作期间履行竞业限制义务，甲方无需给

乙方任何补偿。乙方离开甲方及其关联公司后如按照本协议的约定履行了竞业限制义务，甲方应给予竞业限制补偿金。每月的数额为乙方在甲方最后六个月月平均工资（以工资条为准）的____%（计____元）。

2.2 乙方的竞业限制补偿金由甲方按季度向其支付。乙方领取补偿金时，应向甲方出示当前的任职情况证明，经甲方向乙方工作单位确认后方可领取。乙方逾期一个季度未能向甲方提交任职情况证明，视为放弃该季度的补偿金。

2.3 乙方被新单位录用后应在一周内将新单位的名称及乙方的职位通知甲方。同时乙方应将自己负有竞业限制义务的情况告知其工作单位。

2.4 甲方如认为乙方已无竞业限制必要，有权随时通知乙方终止其竞业限制义务，自通知按乙方提供的地址发出七日后，乙方竞业限制义务终止，甲方应按照乙方已承担竞业限制义务的时间支付竞业限制补偿金。

2.5 乙方可与甲方协商解除竞业限制义务，但乙方不得单方面终止自己的竞业限制义务。

2.6 甲方逾期支付竞业限制补偿金，应按银行同期贷款利率支付违约金。

2.7 乙方违反本协议第 1 条，应立即与甲方竞争单位脱离关系，继续履行本协议，并按照违约期间本合同约定的竞业限制补偿金的两倍支付违约金。无法

确定违约时间长短的，按照一年计算，甲方因此而受到的损失大于该违约金的，应赔偿甲方因此受到的全部损失。损失额依照以下三种方式计算，以计算结果最高的为准：获取或开发该产品技术的全部费用；甲方相关业务因此损失的利润；竞争单位相关业务因此取得的利润。

2.8 乙方违反本协议第 2 条，应立即停止违约，继续履行本协议外，向甲方支付违约金 3000 元，违约金不足以补偿甲方损失的，乙方还应赔偿甲方因此收到的所有损失，计算标准参照第 12 条。

第三条 其他

3.1 因履行本协议发生争议，双方首先应协商解决，如协商不成，任何一方提起的诉讼均由甲方所在地人民法院管辖。

3.2 本协议一式两份，甲乙双方各持一份，具有同等法律效力。

甲方（盖章）：

乙方（签字或盖章）：

日期：

日期：

附件一：竞业限制开始通知书

姓名：_____ ,身份证号码：_____ ,自_____ 年
月____日起，从公司离职。其所负有的竞业限制义务自_____ 年____月____日，开始
生效。

竞业限制合同履行期间的竞业补偿，自生效日起算，计算与发放办法按照双方签订的竞业限制协议中的相关条款执行。

甲方（盖章）：

日期：

附件二：

附件二：竞业限制终止通知书

经公司研究决定，原员工：_____，身份证号
码：_____，自____年__月__日起，终止其在离职期
间所履行的竞业限制义务。双方签订的竞业限制协议自终止日起生效。

甲方（盖章）：

日期：

比较	保密协议	竞业禁止条款/协议
立法目的	保守商业秘密，维护正当的市场竞争秩序	与保密协议目的相同，但强调竞争性企业之间的商业秘密的保护
保护方式	不允许泄密	任期内不得兼职或离职后不得从业于竞争性企业
生效条件	是商业秘密、有保密约定	除企业高管、合伙人的竞业禁止法定义务外，需书面约定，且必须有补偿
保护期限	视商业秘密情况而定	不超过三年
补偿	应当给补偿，未做金额限制	必须有补偿，但未做金额限制

保密协议与禁止限业

企业如此使用竞业禁止条款，有效吗？

2009年3月10日，A公司与孙某签订了一份《企业经理人保密和竞业禁止协定》。协议约定，孙某在任职期间和协议解除之日起两年内，非经公司同意，不得从事与该公司同类的竞争业务；若违反，应当一次性向公司支付违约金50万元。同年12月30日，孙某提出辞职，与A公司解除了双方的劳动合同关系。孙某离职后，到同行业的B公司任职。A公司遂以乙某离职违反双方签订的竞业禁止协定构成违约为由向法院提起诉讼，请求判令孙某支付违约金50万元。那么，你认为A公司与孙某双方签订的竞业禁止协定是否有效？A公司的诉讼请求能否得到法院的支持？

案例解析

从表面上的证据来看，A公司与孙某双方确已签订了竞业禁止条款，而且孙某离职后重新就职的企业与A公司生产同类产品，依条款规定，理应向A公司一次性支付违约金50万元。但是因A公司在限制孙某就业同时，却未能给予相应的经济补偿费，违反法律的强制性规定，这实质上是A公司利用雇佣关系中所处的优势地位，通过约定高额违约金限制孙某通过劳动获得报酬的权利和自由择业的权利。这种权利义务严重失衡的合约，属于违反劳动合同法关于“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”约定，应为无效的情形，应认定该条款无效。A公司的诉讼请求也就不能给予支持。

由此表明，企业合法的使用竞业禁止条款确实能保护企业的商业秘密和知识产权，但如果滥用竞业禁止条款，企图让劳动者离职后寸步难行，由此来达到限制劳动者自由择业的目的，最后遭受损失的必然是企业自身。

案例延伸阅读：相关法律条款说明

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保

守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。

劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。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。

在解除或者终止劳动合同后,前款规定的人员到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用人单位,或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限,不得超过二年。

从以上法律条文规定可知,法律规定竞业禁止的目的是在通过保护商业秘密达到促进关联企业公平竞争的同时,又要充分保障劳动者的自由择业权,确保就业公平。合法有效的竞业禁止(限制)协议,应具有以下内容:1、竞业禁止必须要有明确的保护目标;2、主体应限制在接触或掌握商业秘密的人员(仅限用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员);3、竞业禁止期限的年限不超过二年;4、竞业禁止的地域不宜过广;5、在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿费。

约定在工资中已包含竞业限制补偿金，是否有效？

廖某被 A 公司录用为销售经理，在入职时，双方签订劳动合同的同时，公司与其签订了竞业限制协议，并在协议中约定注明竞业限制的补偿金并入工资中每月发放。2 年后，廖某提出离职，公司在其离职后以补偿金已在工资中发放为由不予支付补偿金。对此廖某只是口头抗议，然后默默离开。2 个月后，A 公司在得知廖某加入竞争对手公司并为竞争对手拿下一个大单后，对廖某提起劳动仲裁，要求廖某赔偿经济损失。那么，请问：

- 1、A 公司与廖某签订的竞业限制协议是否具有法律效力？
- 2、A 公司提起的劳动仲裁是否成立？
- 3、对于竞业限制期内的离职员工该如何真正做到“限制”呢？

案例解析

1、A 公司与廖某签订的竞业限制协议是否具有法律效力？

应认定 A 公司与廖某签订的竞业限制协议没有法律效力。

实践中很多用人单位与劳动者在签订竞业限制协议时约定每月支付给劳动者的工资福利待遇中已经包含竞业限制补偿金，司法实践中对该约定是否有效也存在很大的争议，对此类案件的裁判结果也不同。不过，根据《劳动合同法》第 23 条明确规定给予劳动者的竞业限制经济补偿只能是在解除或者终止劳动合同后的竞业限制期限内支付。案例中的约定明显是违反了法律的强制性规定。从保护劳动者的合法权益的角度出发，应当认定该约定无法律效力。

2、A 公司提起的劳动仲裁是否成立？

A 公司提起的劳动仲裁不成立。

竞业限制补偿金是对劳动者在解除或者终止劳动合同后的竞业限制期限内的补偿，系员工离职后方产生的补偿费用，属于劳动者履行竞业限制义务的对价，具有补偿金性质。案例中 A 公司并没有在廖某离职后向其支付竞业限制补偿金，A 公司没有承担支付补偿金义务，

相应也不享有要求劳动者履行竞业限制义务的权利。

3、对于竞业限制期内的离职员工该如何真正做到“限制”呢？

为了达到在竞业限制期内真正做到“限制”离职员工，用人单位应当严格依照法律的规定与相关负有保密义务的劳动者签订竞业限制协议，并在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者离职后一旦出现违反竞业限制约定的行为，用人单位应当积极要求劳动者支付违约金或承担赔偿责任，以达到惩罚劳动者不诚信的行为，维护自己的合法权益的目的。

相关法律延伸导读：

1、《劳动合同法》

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中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。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。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。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到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用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第九十条 劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

2、《合同法》

第五十二条规定有下列情形之一的，合同无效：（一）一方以欺诈、胁迫的手段订立合同，损害国家利益；（二）恶意串通，损害国家、集体或者第三人利益；（三）以合法形式掩盖非法目的；（四）损害社会公共利益；（五）违反法律、行政法规的强制性规定。

签了竞业限制协议，用人单位应如何遵守才算有效？

小雷大学毕业后以某科技公司上班，与公司签订了劳动合同与竞业限制协议。协议中约定小雷在聘用结束后三年内不得自营或为他人从事经营与公司直接竞争之产品，同时约定分三次支付小雷经济补偿金，时间分别为结束聘用、结束聘用后满一年以及结束聘用后满二年。2011年10月双方终止劳动合同。公司在小雷移交工作后三日内支付了第一笔竞业限制补偿金。

2012年10月，离职满一年了，小雷此前也遵守了协议的约定，于是其要求公司支付第二笔竞业限制的补偿金，公司未予以答复。其后小雷多次向公司提出支付请求，公司一直推脱。2013年3月12日，公司以电话通知小雷终止竞业限制协议。小雷无奈，决定诉至仲裁来维护自己的合法权益，要求公司支付第二笔竞业限制的补偿金。对此，你怎么看？

案例解析

本案争议的焦点是用人单位是否能够单方面放弃对劳动者竞业限制的要求，对已经履行的竞业限制义务是否还应支付经济补偿金？

本案中公司通知放弃对小雷剩余期限竞业限制要求，应支付已经履行部分的经济补偿金，具体金额根据双方约定的竞业限制的经济补偿金数额计算。根据上海市劳动和社会保障局《关于实施〈上海市劳动合同条例〉若干问题的通知（二）》规定，竞业限制协议履行期间，用人单位放弃对劳动者竞业限制的要求，应提前一个月通知劳动者。也就是说，用人单位可以放弃对劳动者竞业限制的要求。公司在电话通知小雷后一个月，双方的竞业限制协议终止。但对于小雷已经履行的竞业限制期间仍应按规定承担支付经济补偿金的责任。小雷已实际履行竞业协议满一年的义务，按照约定公司应支付第二笔经济补偿金费用。

这样的竞业限制协议有效吗？

陈某于2010年5月9日入职深圳某电子公司做业务员，入职时签订了竞业限制协议，约定陈某离开公司之日起两年内不得到生产经营同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他公司任职，也不得自己生产与本公司有竞争关系的同类产品或经营同类业务。如果陈某违约，则应当承担2万元的违约责任。

2011年8月14日，陈某辞职到一家与该公司有着竞争关系的电子公司工作。2012年10月12日，原公司发现陈某从事的工作与本公司有竞争关系，于2012年11月17日向当地法院起诉：要求陈某承担2万元的违约责任。结果法院支持该公司的诉讼请求。陈某不服，上诉至深圳市中级人民法院。现二审尚未开庭审理。一审法院判决是否正确？竞业限制协议是否有效？陈某应否承担2万元的违约责任？

案例解析

一审判决是错误的，竞业限制协议是无效的，陈某无须承担2万元的违约责任。

原劳动部《关于企业职工流动若干问题的通知》（劳部发[1996]）、国家科委《关于加强科技人员流动中技术秘密管理的若干意见》（国科发政字[1997]）、《广东省技术秘密保护条例》、《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》均明确规定，企业可以与知悉企业技术秘密的有关人员签订竞业限制协议，约定企业与知悉企业技术秘密的有关人员终止或者解除劳动关系后一定时间内（不超过三年），被竞业限制人员不得到生产经营同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他企业任职，也不得自己生产与原企业有竞争关系的同类产品或经营同类业务，但企业应当给被竞业限制人员一定的经济补偿。

劳动者由于受到竞业限制条款的限制，在一定的期限内就不能从事自己擅长的工作，从而会造成一定的经济损失。用人单位应给予劳动者合理的经济补偿，来弥补劳动者造成的经济

损失。本案中,某电子公司虽然与陈某签订了竞业限制协议,但是,在陈某提出辞职申请后,该公司却没有支付给陈某合理的经济补偿费用。因此,该协议对陈某并无约束力,陈某也就没有任何就业限制。一审判决支持某电子公司要求陈某支付 2 万元违约金的诉讼请求是错误的,因该竞业限制协议违反了法律的强制性规定和权利义务对等的法律原则,属于无效条款,陈某无须承担 2 万元的违约责任。

劳动者违反竞业协议，公司如何维护自己的权益？

王某于 2009 年 4 月进入某高新技术企业 A 担任技术总工程师。双方签订劳动合同，竞业禁止协议。该协议约定：员工与公司解除或终止劳动关系后两年内，不得在与公司生产、经营同类产品或提供同类服务的其他企业担任任何职务，不得自营类似的产品或服务。同时约定：不履行规定的义务，应当承担违约责任，一次性向公司支付违约金，金额为其离开公司前一年的实际年度总收入的 2 倍。2012 年 2 月，王某因个人原因申请辞职。双方约定，竞业禁止补偿金于每月 10 日打入王某的工资卡。公司按约定执行协议。2012 年 7 月，王某出任某公司 B 的技术顾问，该公司与原企业的经营项目基本相同。A 企业要求王某履行竞业禁止协议，王某置之不理。经多次交涉后，A 企业于 2012 年 6 月诉至区劳动争议仲裁委员会，要求王某履行竞业禁止协议，并支付违约金。请问，公司的仲裁申请能够得到支持吗？

案例解析

公司的仲裁请求能够得到支持。《劳动合同法》第二十三条和第二十四条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中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，对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿，竞业限制期限不得超过二年。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。竞业限制协议一旦签订，双方都受其约束，一方违约，就应当承担相应的违约责任。公司与王某签订了竞业禁止协议，该协议对公司的商业秘密内容及王某保守商业秘密的义务作了明确约定，公司在双方解除劳动合同后，在竞业限制期限内已支付王某经济补偿金，因此竞业禁止协议合法有效。因此，公司要求王某支付违约金的仲裁请求会得到支持。

不支付竞业禁止补偿，公司有权限制员工跳槽同行吗？

2012 年，田小姐进入本市一家生产高新技术公司，担任销售主管。试用期间，田小姐与公司签订了劳动合同和竞业限制合同。竞业限制合同约定，田小姐离职后 1 年内，不得到与原告有竞争关系的单位、企业就职或者从事与原告商业秘密有关的产品生产。如果田小姐违约，应当承担违约责任，一次性支付公司违约金 10 万元。同时，该合同还约定，从田小姐离职后开始计算竞业限制补偿，合同内并没有写明补偿方式。2012 年 6 月，田小姐提出辞职，公司办理了离职手续。劳动合同解除之后，公司却未支付竞业限制补偿费。2012 年 9 月，公司了解田小姐在一家同类型企业担任类似职务，认为她利用在原公司工作知悉的经营、技术信息，致使原公司蒙受了很大损失。公司立刻向劳动仲裁部门提出仲裁申请，要求田小姐支付违约金 10 万元，未获支持，遂又向区法院提起诉讼。请结合本案例分析，不支付竞业禁止补偿，公司有权限制员工跳槽同行吗？

案例解析

不支付竞业禁止补偿，公司无权限制员工跳槽。由于原告公司没有及时支付田小姐的竞业限制补偿费，表明原告不再要求被告遵守竞业限制合同约定的义务。根据权利义务相一致原则，被告在单位未履行支付补偿费的情况下，有权选择其有工作经验的企业从事有偿服务，并不构成违约。竞业限制是禁止本公司的关键人员在职时或者离职后，到另一公司从事与本公司具有竞争关系的业务。目前，很多公司都在签订劳动合同时和员工签订一份竞业限制合同，希望通过此类合同来维护公司的商业机密和客户稳定度。因此，竞业限制合同的权利义务应当是对等的，企业维护自己利益的同时，必须要支付给员工合理、适当的补偿，并且合同还应有适当的期限（劳动合同法规定为两年）。如果企业不及时支付补偿费用，员工可以拒绝履行竞业限制约定。