

# 不合理竞业限制阻碍创新人才流动

业内人士建议，法律既要保护用人单位的商业秘密与技术创新，也要保护劳动者的就业权和创新热情

本报记者 彭冰 柳珊珊

因“老东家”追究竞业限制违约责任，拥有多项职务发明专利的王元召（化名）被索赔200万元。近日，接到仲裁裁决书后，无法接受败诉结果的王元召向法院提起诉讼。

近年来，涉企人员流动知识产权纠纷案件增长迅速，涉及竞业限制、知识产权权属、侵害技术秘密等。一方面要保护企业的技术与商业秘密不被泄露，一方面也要维护技术人才的创新热情和有序流动，如何完善相关法律制度，更好地在二者之间找到平衡？

## 公司诉研发人员违反竞业协议并索赔

王元召曾在江西某经营摄像头模组等业务的电子子公司任高级工程师，从事研发工作，与公司签署《竞业限制协议》。去年3月他辞职，竞业协议随之启动，限制期限为12个月。

“离职后，我与西安某人力资源公司签订劳动合同，被派遣至一家生产医疗内窥镜的企业搞研发。原公司陆续发了10个月竞业限制补偿金后，把我给告了。”王元召郁闷地对记者说。

今年7月，在仲裁庭中，原公司表示，王元召任职期间掌握了公司众多项目工艺设计、制造流程、产品配置信息等商业秘密，存在多项职务发明专利，其离职后实际工作的企业与原公司经营高度重合，存在竞争关系，王元召严重违反了竞业限制义务，依法依约应支付违约金200万元，并退还公司已发放的补偿金11.18万元。

王元召对此并不认同。他认为，两家公司虽在工商登记大类上有重合之处，但服务对象并不相同，他也不认为其原岗位涉

## 阅读提示

近年来，涉企人员流动知识产权纠纷案件增长迅速，涉及竞业限制、知识产权权属、侵害技术秘密等。专家建议完善相关制度，合理制定竞业限制条款，实现用人单位和劳动者的利益平衡。

和商业秘密。“原公司的核心软件由关联公司的算法团队开发，我负责的测试软件开发仅是调用算法团队提供的黑盒子中的口令，根本无法知道核心运算方法。”他说。

仲裁委认为，从经营范围和企业官网信息看，两家公司在产品领域及实际经营内容上有较高重合。王元召在原公司以职务发明人身份申请过多项实用新型专利，其在新公司从事同类研发工作，在极短时间内的成果不排除利用其在原公司掌握的成果，也不排除此成果有侵害原公司竞争优势的可能，最终裁决支持企业所有诉求。

“没想到自己会败诉，也没想到要赔这么多。”王元召告诉记者，原公司给的竞业限制补偿金是按照其劳动合同解除前12个月平均工资的30%计算，而《竞业限制协议》约定的员工违约金高达200万元，二者并不对等，如果不签这份协议，离职时他就拿不到《离职证明》，无法顺利再就业。

## 相关法律规定具有相对原则性与模糊性

王元召案并非个例。浙江宁波市中级人民法院的一项专题调研显示，2021年至2024年一季度，该院共受理涉专利权权属纠纷案68件、侵害商业秘密类纠纷38件，逾九成系因员工离职引发。竞业禁止案件中，争点集中在“适格主体”“竞争关系”认定及“补偿金或违约金”调整等。

根据劳动合同法第23条、第24条有关规定，竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定。“由于竞业限制方面的法律规定具有相对原则性与模糊性，导致企业

和员工的理解可能存在差异。”北京盈科（长春）律师事务所律师刘兴龙说，“此外，部分企业或未能充分考量行业特性、市场竞争态势以及员工的实际状况，或蓄意扩展竞业限制的范围、地域、期限，制定的竞业限制协议内容过于严苛，超出了合理范畴，这都容易引发纠纷。”

记者了解到，对于竞业限制补偿金的支付标准目前还缺乏法律上的明确规定，这使得用人单位在制定《竞业限制协议》时具有较大自主性。如果制定的补偿金过低、员工违约金过高，则容易使劳动者权益受损、创新热情受挫。

上述宁波中院的专项调研报告中指出，部分企业约定的竞业限制条款并不明确，适用主体不适格、时间过长不合理、地域广泛撒网，甚至在缺乏必要性的情形下将竞业禁止条款作为标配纳入格式合同，竞业补偿金额不合理、违约金过高，不合理地限制了人才流动。

“竞业限制不应背离立法初衷，变成‘离职限制’制度，否则会影响市场高效配置劳动力资源，影响创新创业的发展。”中央财经大学法学院教授沈建峰曾开展相关调研，他建议完善相关制度，控制竞业限制适用范围，利用违约金酌减规则，降低员工违约金数额，明确补偿最低标准。

## 合理设置竞业条款实现利益平衡

“竞业限制的本质是设定保密义务，通过适当限制劳动者的自主择业权，保护用人单位的竞争优势，激发技术创新动力。”广东广和

（长春）律师事务所律师王雨琦说，“在竞业限制纠纷中，法律既要保护用人单位的商业秘密与技术创新，也要保护劳动者的就业权和创新热情，达到两者之间的平衡。”

80%以上员工为硕士、博士，依托“硬核”人才队伍，长光卫星技术股份有限公司在我国商业航天领域开创了多项第一。记者从该企业获悉，其主要针对在岗位取得重要成果的核心技术人员签订竞业协议，补偿金按工资加奖金的总额发放，即离职员工履行竞业责任期间得到的补偿跟其在职时收入一样。此外，员工违约金按照其给企业带来的实际损害金额赔偿，如无证据证明实际损失金额，则根据对等原则，按照企业发放的补偿金进行等额赔偿，同时返还补偿金。

“高科技行业升级迭代很快，如果竞业限制范围太大，离职人员一两年之内不能从事本行业工作，有可能会扼杀其职业生涯，所以在制度设计上，我们也尽可能为他们考虑。”长光卫星技术股份有限公司党委书记贾宏光同时坦言，“员工离职后，我们对其管控能力下降，很难取证确认其是否明面上没去竞对公司，但私下却和对方达成交易的情况。”

司法实践中，员工跳槽后通过泄露原单位商业秘密获取非法利益，或“另立门户”设立同类型公司，给原单位造成巨大经济损失的案例并不鲜见。那么，在合理制定竞业限制条款的同时，用人单位如何进一步加强对商业秘密等创新成果保护？

“有条件的企业可推行知识产权专员制度，或与专业服务机构建立长期合作，帮助企业对知识产权和创新成果按其实际可创造价值、对公司发展的重要程度、维护成本等进行分级，实施差异化保护策略。”吉林油田科技信息科科长王磊建议，“同时要密切关注市场动态，一旦发现商业秘密遭泄露，及时启动维权机制，最大限度减小损失。”

## 检察机关全链条打击文物犯罪

2023年起诉妨害文物管理犯罪2089人

本报讯9月9日，记者从最高人民法院新闻发布会上获悉，检察机关依法严厉惩治文物犯罪，2023年，共批准和决定逮捕妨害文物管理犯罪483件1060人，起诉719件2089人。

“作为业务部门的检察官，要找准刑事检察服务文化强国建设的切入点、着力点，在文物和文化遗产保护、弘扬网络文化等重点领域积极作为，以高质量办案守护中华历史文脉、维护网络空间安全，为服务文化强国建设提供有力司法保障。”发布会上，最高检普通犯罪检察厅副厅长周惠永说。

周惠永介绍，比如，在文物和文化遗产保护方面，依法严厉惩治和有效预防文物犯罪，加大追捕追诉追缴力度，实现全链条打击、一体化防治。在网络文化领域，深入推进网络谣言、网络水军打击整治工作，依法惩治“网络水军”造谣引流、舆情敲诈等违法犯罪活动。

“我们要把弘扬社会主义核心价值观融入监督办案各环节，把落实‘谁执法谁普法’的普法责任制贯穿在检察履职全过程，加大以案释法、普法宣传力度。”周惠永表示，检察机关在监督办案中，积极回应人民群众对司法公正公开的期待，既维护个案公正，又紧密结合履职实际，开展好普法宣传，把相关法律问题对当事人讲清楚、向社会宣传好，以更接地气、更深入人心、更为群众喜闻乐见的形式弘扬社会主义法治风尚，传播社会主义法治文化。（法文）

## 司法部

## 将开展行政执法突出问题专项整治

本报讯（记者卢越）近年来，“任性执法”“粗暴执法”“小过重罚”等执法乱象在一些地方时有发生，侵害了公民、企业的合法权益。记者日前从司法部获悉，司法部将组织开展行政执法突出问题专项整治，统一行政执法标准，规范行使行政执法裁量权，最大限度减少执法不作为、乱作为等问题。

司法部行政执法协调监督局负责人孔祥泉介绍，去年以来，司法部在健全行政执法裁量权基准制度、强化行政执法协调监督等方面采取了一系列的务实举措，推动各地区各部门行政执法水平稳步提升。下一步，司法部将组织开展行政执法突出问题专项整治，聚焦群众反映强烈的“一刀切”执法、“粗暴执法”等问题，组织地方有关部门梳理各领域执法突出问题清单，集中开展整治和专项监督。

此外，健全行政执法裁量权基准制度。督促指导地方有关部门普遍建立并完善行政处罚等行政执法裁量权基准制度，统一行政执法标准，规范行使行政执法裁量权，切实解决行政处罚类案不同罚等突出问题。

在规范罚款的设定和实施方面，司法部督促各地各部门积极贯彻落实国务院提出的有关要求，指导监督有关部门在设定罚款时，综合考虑经济社会发展水平、行业特点等因素，合理设定罚款；在实施罚款时，统筹考虑当事人的主观过错、获利情况，符合过罚相当原则，避免当事人所受处罚与违法违规的程度不匹配。

在提升行政执法人员能力素质方面，司法部全面落实行政执法资格管理和持证上岗制度，健全执法人员准入和退出机制，最大限度减少执法不作为、乱作为等问题。全面落实行政执法责任制，完善行政执法人员常态化培训机制，不断强化行政执法人员政治素养、专业水平和廉洁意识。

## 广东韶关

## 探索开展涉企执行案件经济影响评估

本报讯（记者叶小钟 通讯员付慧敏）“感谢法院推行的这个机制，为公司复工复产提供了时间空间。不然，公司可能就要倒闭了，欠的债也还不上。”近日，广东省韶关市中级人民法院法官回访某电力公司时，公司负责人这样告诉办案法官。

该案中，某电力公司因能源价格上涨、资金链断裂等因素，无法及时支付相关合同价款，被多个合作方陆续诉至法院。系列案件进入执行程序后，法院开展涉企执行案件经济影响评估，重点对某电力公司的资产情况、发展前景、采取强制措施对企业造成的经济影响等因素进行评估。

据了解，今年6月，韶关市中级人民法院向该市法院印发了《关于对涉企执行案件实行经济影响评估的通知》，在执行案件中全面开展涉企执行案件经济影响评估，审慎适用强制执行措施，减少因强制执行产生的负面影响，帮助企业恢复生机，持续优化营商环境。

经评估，某电力公司属于投资规模较大、建设时间较长且涉及公共利益的企业。除查明的厂房和设备外，未发现其他可供执行的财产，而其名下的厂房设备已设定抵押权，且抵押金额巨大。承办法官表示，“若直接对某电力公司名下财产采取拍卖等强制执行措施，将严重影响企业复工复产且债权人无法获益，是两败俱伤的结果”。

此后，承办法官主动联系某电力公司负责人，了解到公司正着力协调相关上市集团注资，融资以助力公司复工复产。综合评估结果显示，某电力公司是具备正常经营能力的。

承办法官要求某电力公司根据其欠款情况，尽快作出负债明细表和具体还款计划。随后召开债权人会议，就某电力公司的相关情况向债权人披露并征求意见，解读法院作出的经济影响评估结果及拟做出的应对措施。经多番协调，大部分债权人同意某电力公司作出的还款计划。最终，双方达成长期履行和解协议，法院给某电力公司出具宽限执行通知书。一段时间后，某电力公司正式复工复产，按还款计划支付款项。

“开展涉企执行案件经济影响评估，主要包括涉执企业是国家经济政策重点扶持和鼓励企业，涉执企业可能带来技术进步、产业升级，执行措施可能给企业正常经营带来严重且不可逆的后果，或可能涉及社会稳定等情形。”韶关中院执行局相关负责人介绍。承办法官应对执行行为的方式、时机、强度可能对企业造成的经济影响进行评估，填写《涉企案件经济影响评估表》，对评估时不具备履行能力，但有正常经营能力的企业，因案施策慎重适用强制执行措施。

自涉企执行案件经济影响评估机制运行以来，韶关法院已立案填写《涉企案件经济影响评估表》2264份，涉企执行案件评估率达100%。

## 北京法院

## 首个人机交互AI数字人亮相

本报讯（记者陈丹丹）近日，北京法院首个人机交互AI数字人“小安同学”亮相妙峰山民族学校。据介绍，“小安同学”是北京门头沟区人民法院依托AI技术为未成年人法治安全教育量身定制的具备人机交互能力的AI数字人，旨在便捷高效地满足未成年人的法治安全教育需求。

今年5月，门头沟法院推出司法场景“4+3”攻坚项目“揭榜挂帅”活动，围绕“队伍为本、质效为基、数字赋能、调研为径”四大工程和“环审审判、少年审判、人民法庭建设”三大品牌，发布了七个项目榜单。

“一开始我很忐忑，毕竟人工智能、AI这些词对我来说太陌生了，以前从未想过我的工作会和这些高科技有什么关联。”“AI+法治安全教育”项目揭榜人杨物表示，她发动部门干警依托门头沟区人工智能产业优势，联系人工智能方面的专家和企业，集中梳理法治安全教育相关内容，“从了解人工智能到熟悉人工智能，再到运用人工智能赋能法治安全教育，‘小安同学’的雏形在大家脑海中渐显。”

“当天在现场看到同学们和‘小安同学’对话的时候，我非常成就感。”项目参与人王睿涵说，在过去三个月的时间里，其团队成员梳理了几十个类别的法治安全教育知识，同时开展大模型训练，尝试将人工智能与法治安全教育相结合，探索未成年人法治教育新路径。

该院副院长毕芳芳表示，“揭榜挂帅”活动同时推动了法院人才队伍建设。据了解，该院“揭榜挂帅”的七个项目均已被认领并取得阶段性成果，揭榜对象涵盖中层和一线干警，直接参与项目的核心成员达30余人。



## 护航“转场”

9月10日，新疆出入境边防检查总站阿勒泰边境管理支队禾木边境派出所组织民警组建“巡边护牧小分队”，为转场牧民提供各类应急补给、拆搭毡房、驱赶牲畜等警务服务，分段全程护航牧民秋季转场，确保牧民、牲畜秋季转场期间的平安顺利。

本报通讯员 李铭骥 摄

# 公司强制肝功能不全员工休病假引发劳动纠纷

法院认定，该员工并非从事法律法规禁止从事的易使传染病扩散岗位，公司构成就业歧视

本报讯（记者王伟 通讯员李满聚）一员工患无传染性风险疾病，公司强制要求其休病假。法院判决认定，公司属于变相剥夺劳动者劳动权利，构成对劳动者平等就业权的侵犯。

张某于2018年11月入职江苏省某模具公司从事线切割工作，综合月工资为9500元。2022年1月，张某经医院诊断为肝功能不全，公司因此要求张某提供肝炎无传染性证明后再返岗。此后张某多次检查，检查结果均为未见明显异常，将相关检查证明材料提交公司后，张某返回公司正常工作。

但是，公司仍然担心张某的病症存在传染性风险，拟将其从车间岗位调整至办公室，张某考虑到工资待遇差异，不同意调岗。

2022年6月，公司又以张某肝功能不全为由强行安排其休病假，病假期间，公司按照1824元/月（苏州市企业职工月最低工资标准的80%）标准向张某发放工资。

2022年9月，张某以公司强制其休病假、剥夺自己劳动权利等理由通知某模具公司解除劳动合同。张某认为某模具公司构成就业歧视，自己被迫无奈解除劳动合同，遂申请劳动仲裁，要求某模具公司支付经济补偿金、工资差额、餐补等共计7万余元。仲裁裁决支持了张某的部分请求，张某及某模具公司不服，诉至法院。

法院经审理认为，张某从事的工作并非法律、行政法规禁止从事的易使传染病扩散

的工作岗位，某模具公司要求提供无传染性证明才能上班的做法没有法律依据，构成对张某劳动权利的不当限制。同时，张某虽经临床诊断为肝功能不全，但并未因疾病不能从事原工作，且已提供医院出具的乙肝二对半检查未见异常相关证明材料，某模具公司要求张某调岗构成单方变更劳动合同，在调岗未成后强制要求张某休病假并按照苏州市企业职工最低工资标准的80%发放工资的行为属于变相剥夺劳动者的劳动权利，构成就业歧视，亦构成对劳动者平等就业权的侵犯。

综合考虑张某实际在岗情况，法院判决某模具公司向张某支付工资差额9560.74元及经济补偿金29217.4元。某模具公司不

服，提起上诉，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

法官指出，平等就业是每个劳动者依法享有的权利。劳动者未从事法律、行政法规和行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作的，用人单位强制要求劳动者休病假，实质属于变相剥夺劳动者劳动权利，劳动者据此解除劳动合同并主张经济补偿，人民法院应予支持。在就业领域中，对乙肝病毒携带者的歧视长期存在，不仅影响公平有序的劳动力市场形成，同时也侵犯了劳动者的平等就业权。本案依法支持劳动者诉请，旗帜鲜明地对就业歧视的行为给予否定评价，积极推动构建平等有序的劳动力市场。