

2012最新劳动法案例大全解析

管理者劳动法实务手册

人力资源总监必读手册 劳动者普法知识手册

商业秘密保护与竞业限制



全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获得权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获得相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获得2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】 xchy007@163.com



【报名须知】

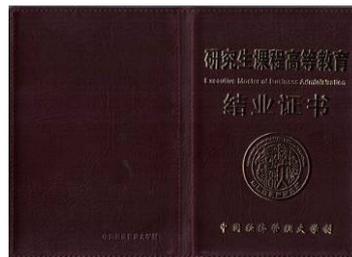
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020 收件人：王海涛
方式二	学校帐号 (企业账户)	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 (存折)	中国人民建设银行帐户(存折)：1141449980130106399 用户名：王海涛
方式七	农业银行帐户 (卡号)	农业银行帐户(卡号)：6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行
方式八	招商银行 (卡号)	招商银行帐户(卡号)：6225884517313071 用户名：王海涛 招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。



商业秘密保护与竞业限制

- | | |
|------------|---------------------------------|
| 保密制度 | 30-010 促使员工履行保密义务的有效做法有哪些 |
| | 30-020 有了保密协议，还要保密制度吗 |
| | 30-030 有了保密制度，还要保密协议吗 |
| | 30-040 没有保密制度，员工泄密怎么办 |
| 竞业限制制度 | 30-200 保密期与竞业限制期有区别吗 |
| | 30-210 可以限制竞业的高级技术人员有哪些 |
| 保密与竞业限制补偿费 | 30-300 可以约定工资中包含保密费吗 |
| | 30-310 员工违反竞业限制，已付的竞业限制补偿金可以追回吗 |

❓ 问：促使员工履行保密义务的有效做法有哪些？

💬 答：防范员工泄密，企业应从以下几个方面做好工作：

1) 建立完善的保密制度，对企业需要保密的信息采取保密措施。这是要求职工履行保密义务的前提条件。

2) 在与员工签订劳动合同时，订立内容明确、具体的保密条款，或签订单独的保密协议。

3) 对于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，可以考虑在劳动合同中订立竞业限制条款，或签订单独的竞业限制协议。

法律规定，商业秘密必须具备四个条件：

- 不为公众所知，即秘密性；
- 具有经济价值；
- 具有实用价值；
- 采取了保密措施。

员工的保密义务是建立在企业有商业秘密存在的基础上的。如果企业不采取保密措施，使企业无密可保，便不能要求员工履行保密义务。所以建立包括保密规章和保密措施在内的保密制度是前提。

在此基础上，企业还应当依员工所在岗位的具体情况，考虑采取签订保密协议和（或）竞业限制协议（或在劳动合同中订立相应条款）的方式，有针对性地加强对员工的约束力。

参考法规:

1. 《反不正当竞争法》第10条；
2. 《劳动合同法》第23条；
3. 《民法通则》第118条。

 例:

范某为某广告公司职员，双方签订劳动合同，期限从2004年1月1日至2007年1月1日。双方劳动合同中订立了保密条款、竞业限制条款并基于培训的服务期条款。

2005年范某长期请假引起公司怀疑，后经调查证实范某早已跳槽到某传播中心任职。

广告公司遂请求丰台区劳动争议仲裁委员会裁决解除公司与范某之间的劳动合同，范某因擅自离职需支付培训费违约金5万元和泄露公司商业秘密违约金6万元及违反竞业禁止条款违约金5万元。

丰台区劳动争议仲裁委经立案调查后认为:

范某出具的北京市海淀区公证处(2006)海政民字第4351号公证书足以证明其于2005年2月22日向“bosun2008@126.com”电子邮箱成功寄发了内容包含向广告公司提出辞职的电子

邮件。广告公司虽主张该电子邮箱是其公司的公共邮箱，但仍足以印证范某向广告公司提出辞职的事实，故广告公司主张范某支付擅自离职培训费的违约金5万元的仲裁请求，已超过法定申请时限，仲裁委不予处理。

在庭审中广告公司承认该公司对客户名单等资料并未采取保密措施，参照《中华人民共和国反不正当竞争法》第十条有关规定，上述资料并不属于商业秘密，故广告公司主张范某泄露商业秘密的事实不成立，其公司主张范某赔偿泄露商业秘密违约金6万元的仲裁请求，仲裁委不予支持。

广告公司与范某约定了有关竞业禁止的条款，但该条款对补偿费没有作出相应约定，广告公司亦未实际向范某支付竞业禁止的补偿费用，依据权利义务对等原则，双方所约定的竞业禁止条款应属无效，故广告公司主张范某赔偿违反竞业禁止条款违约金5万元的仲裁请求，缺乏事实及法律依据，仲裁委不予支持。

本案经调解无效，丰台劳动仲裁委员会裁决如下：驳回广告公司的各项仲裁请求。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 企业未经采取保密措施的信息不属于商业秘密，员工没有保密义务。

本案中，广告公司虽与员工范某签订了保密协议及竞业限制协议，但是企业并没有对相应的信息采取任何保密措施，不能主张相应信息属于商业秘密，使保密协议失去保护的标的，从而不能执行。因此其要求员工支付违反保密协议违约金的主张没有得到仲裁庭的支持。

另企业需要注意，本案中劳动仲裁庭认定竞业限制协议无效的理由虽然是“未约定支付补偿金”以及“未实际支付补偿金”，而不是“企业无密可保”，但根据许多其他仲裁或法院判决来看，因为竞业限制协议的目的也是保密，所以如果企业没有秘密可保，竞业限制协议一般也会得到否定。

 操作提示：

- 1) 企业在考虑保密事务时，首先应当制订保密制度，对需要保护的信息采取保密措施。
- 2) 保密制度中应当明确规定秘密的范围。
- 3) 在保密协议中约定秘密信息的范围，通常也被看作是采取了保密措施的一种证据。

❓ 问：有了保密协议，还要保密制度吗？

💬 答：即使有了保密协议，还应当制定保密制度。

保密协议是用人单位与劳动者个人签订的协议，仅仅对签订协议的劳动者有约束力。保密制度是用人单位制定的规章制度，对全体劳动者都有约束力。

签订保密协议与制定保密制度两种措施都是保护商业秘密的有效措施，其功能、效果各有不同，不能相互代替。完善的保密制度，有助于保密协议的履行。

参考法规：

1. 《反不正当竞争法》第 10 条；
2. 《劳动合同法》第 23 条。

💡 例：

刘某曾在上海某贸易公司（贸易公司）任职。双方曾于 2004 年 5 月 5 日签订《劳动合同》，合同期限自 2004 年 5 月 5 日至 2006 年 5 月 4 日止。

合同第五条规定：刘某的月薪为人民币 1,500 元，其他部分均为奖励（按工作绩效和公司经营状况而定）。

第六条第二款规定：刘某必须严格遵守贸易公司内部的保密制度，不得以列任何方式侵犯贸易公司的商业秘密，否则

贸易公司将视其为严重违反公司规章制度，立即予以解聘，刘某应支付贸易公司违约金 10 万元，并按照贸易公司的实际经济损失予以赔偿。该方式包括自己利用或向其他公司或个人泄露本公司的客户信息，以谋取私利。利用本公司的经营信息、技术信息或客户信息等商业秘密，自己经营或与他人合作经营与本公司相同或相类似的业务。

第六条第三款规定：刘某如违反贸易公司的规章制度或因严重失职、营私舞弊、重大工作失误造成贸易公司经济损失的，应按照贸易公司的实际损失予以赔偿。

第八条第五款规定：刘某离职后 5 年内，自觉保守贸易公司一切商业秘密，本人及其所在的新公司不得与贸易公司所有的国外客户以任何方式进行任何有关业务的联系。如违背以上商业保密制度，造成贸易公司客户流失及其贸易损失，个人将自愿承担贸易公司的一切贸易损失 10 万元整。

2006 年 7 月 10 日，双方解除劳动关系。2007 年 2 月 9 日，贸易公司向上海市虹口区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求刘某支付劳动合同违约金 10 万元、赔偿超过违约金的经济损失 65 万元。同日，该仲裁

委以贸易公司的请求事项超过申请时效为由决定不予受理。

贸易公司不服该委裁决诉至原审法院。

另查明，刘某于2006年3月2日成立上海骄阳国际贸易有限公司。2006年6、7月期间，该企业曾与贸易公司的客户象山森迪制衣有限公司有过业务往来。贸易公司未支付刘某保守商业秘密的补偿款。又查明，2006年11月26日，贸易公司的部分服装被退回，该货物由刘某跟单。

一审法院认为：

《劳动合同》第六条第二款约定，刘某在任职期间泄密或从事竞业，应支付贸易公司违约金10万元。由于在职期间的竞业禁止是职工必须遵守的义务，不需用人单位给予补偿，且上述约定符合法律规定，应为有效。刘某在贸易公司任职期间，投资开办了与贸易公司具有同类经营范围的企业即上海骄阳国际贸易有限公司，在该企业担任法定代表人，与贸易公司从事相同业务，并且利用贸易公司的客户信息，与贸易公司之客户从事业务往来，损害了贸易公司的合法利益，根据双方的约定，刘某应支付贸易公司违约金10万元。

《上海市劳动合同条例》规定：对负

有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，劳动合同当事人可以在劳动合同中约定竞业限制条款，并约定在解除劳动合同后，给予劳动者经济补偿，竞业限制的期限最长不超过3年。贸易公司虽然通过签订《劳动合同》的方式，约定了刘某在解除劳动合同后一定期限内要竞业限制，但贸易公司并未支付刘某一定数额的经济补偿款，且约定的竞业限制期限高于3年，故《劳动合同》第八条第五款违反了劳动法的相关规定，应为无效条款。贸易公司据此要求刘某支付违约金10万元的诉讼请求不予支持。

贸易公司国内供应商的货物发生退货，该货物虽系刘某跟单，但贸易公司提供的证据不足以证明该货物发生质量问题系刘某失职而造成且与供货商并无关联。同时，贸易公司对刘某与其客户进行业务往来直接获利20余万元的主张，仅提供上海骄阳国际贸易有限公司与国内客户的交易金额，但无法推定贸易公司因此而获得的利润数额，故贸易公司要求刘某赔偿经济损失65万元的诉讼请求，因证据不足，不予支持。

一审法院判决刘某支付上海真盛国际贸易有限公司在职期间泄密及从事竞业违

约金 10 万元；驳回贸易公司其他请求。

二审法院维持原判。

 解：

本案有三个法律要点：

- 员工应严格遵守用人单位制定的保密制度。
- 员工违反劳动合同中约定的保密条款，违反用人单位制定的保密制度，将承担违约责任。
- 在职期间依单位保密制度或保密协议承担的竞业禁止义务，企业无须支付补偿金。

本案中，贸易公司制定了保密制度，并在与员工的劳动合同中约定了保密条款，即“刘某必须严格遵守贸易公司内部的保密制度，不得以下列任何方式侵犯贸易公司的商业秘密，否则贸易公司将视其为严重违反公司规章制度，立即予以解聘，刘某应支付贸易公司违约金 10 万元，并按照贸易公司的实际经济损失予以赔偿。该方式包括自己利用或向其他公司或个人泄露本公司的客户信息，以谋取私利。利用本公司的经营信息、技术信息或客户信息等商业秘密，自己经营或与他人合作经营与本公司相同或相类似的业务”，从而约束了员工的行为，很好地保护了公司的商业秘密，维护了公司的合法利益。

! 操作提示:

1) 用人单位应当在与员工的劳动合同中约定保密条款, 包括保密信息的范围、遵守保密义务的方式, 以及泄密的违约责任;

2) 用人单位在与员工签订保密协议的同时, 应当制定完善的保密制度, 并在劳动合同或保密协议中明确员工应当遵守保密制度。

 问：有了保密制度，还要保密协议吗？

 答：有了保密制度，也应当签订保密协议。

保密制度是用人单位制定的规章制度，对全体劳动者都有约束力。保密协议是用人单位与劳动者个人签订的协议，仅仅对签订协议的劳动者有约束力。保密协议相对于保密制度而言，更有针对性，可以针对不同的工作岗位、不同的商业秘密、不同级别的劳动者进行详细约定。

因此，签订保密协议与制定保密制度两种措施都是保护商业秘密的有效措施，其功能、效果各有不同，不能相互代替。

参考法规：

《劳动合同法》第23条。

 例：

2008年9月22日李某与某公司签订了期限自2008年9月22日至2010年9月21日的劳动合同。李某至某公司担任销售经理一职，月工资为6,000元。合同约定李某所在岗位实行不定时工作制。合同第二十三条约定李某严重违反某公司的规章制度及员工手册的，某公司可以解除本合同。第三十六条规定，某公司在企业内依法制定的各项规章制度和《员工手册》，

视为本合同的有效附件。李某对于各项规章制度和《员工手册》已认真阅读、充分理解，并保证遵照执行。2009年7月14日李某与某公司签署保密协议书，鉴于甲方（即某公司）公司有众多商业秘密，乙方（即李某）在为甲方工作期限将接触相关商业秘密；乙方同意为甲方保守该等商业秘密，并同意履行不竞争义务。

2010年5月20日某公司以李某违反公司同业禁止的规章制度、违反了保密协议为由，通知李某停止上班，回家休息。同年6月10日书面通知李某即日起解除劳动合同。

这起争议经仲裁后，起诉到法院。

一审法院认为：

劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。

李某与某公司签订的《保密协议书》系双方真实意思表示，未违反法律法规规定，合法有效。

根据《保密协议书》约定，李某应遵守保守某公司商业秘密和履行不竞争义务的约定，现李某行为已经违反了《保密协议书》的约定，理应按约承担相应的违约责任。

虽《保密协议书》约定了违约金 100 万元，但综合考虑李某所处的工作岗位、违约行为严重程度、某公司因李某违约行为遭受的损失、李某的收入水平，仲裁委员会将违约金酌情调低至 144,000 元并无不当，该数额与李某违约行为应承担的违约责任相适应，故李某要求不予支付某公司违约金 144,000 元的诉讼请求，不予支持。

二审法院维持了原判。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 用人单位制定的规章制度以及《员工手册》中关于保密义务的约定，经向劳动者告知后，适用于所有劳动者，员工应当遵守。
- 用人单位与员工签订的《保密协议书》是针对特定的员工签订的，签订协议的应当遵守保密协议的约定。

本案中，李某与公司签订的《劳动合同》已经约定了公司在企业内依法制定的各项规章制度和《员工手册》为合同附件，劳动者应当遵守。嗣后，用人单位又与劳动者签订了《保密协议书》，更加明确了劳动者的保密义务及竞业禁止义务。李某的行为违反了公司制定的规章制度，同时也违反了与公司签订的《保密

协议书》中约定的保密义务与竞业禁止义务，最终法院判决李某承担违约责任，并酌情将违约金数额由 100 万元调整至 14.4 万元。

操作提示：

1) 公司在制定保密制度、保密规则等制度时，要明确负有保密义务的员工范围。

2) 公司在制定保密制度、保密规则等制度时，要明确保密信息的范围及具体内容。

3) 公司在制定保密制度、保密规则等制度时，要经过公司职工大会讨论通过并经参会人员签字确认。

4) 公司除在制定保密制度之外，还应采取与员工签订保密协议，在劳动合同中约定保密条款等方式，加强对公司商业秘密的保护。

 问：没有保密制度，员工泄密怎么办？

 答：未制定保密制度，员工如果泄密，公司可以根据以下法律文件追究责任：

- 1) 签订的保密协议；
- 2) 劳动合同中约定的保密条款；
- 3) 签订的竞业限制协议；
- 4) 《反不正当竞争法》关于商业秘密保护的规定。

公司与员工之间如果有保密协议（包括劳动合同保密条款）或竞业禁止协议，且协议内容明确有效，公司仍然可以追究员工的泄密责任。

但企业需注意的是，《反不正当竞争法》为企业规定了商业秘密权。员工的保密义务是法定义务，而非约定义务。换句话说即使没有以上提及的任何一种法律文件约定保密义务，公司仍然可以主张员工侵犯了企业的商业秘密权的相应责任。

参考法规：

1. 《劳动法》第4条、第22条、第89条、第102条；
2. 《劳动合同法》第4条、第23条、第90条；
3. 《反不正当竞争法》第10条；
4. 《刑法》第219条。

 例：

2004年7月22日，A公司（甲方）与
张某（乙方）签订固定期限的劳动合同，

约定乙方在甲方工作的起始时间为 2001 年 6 月 25 日，合同于 2004 年 9 月 30 日终止；乙方同意根据甲方工作的需要，担任技术部门技术岗位工作。同日，双方签订保密协议，该协议：

第二条“保守秘密义务”第 5 项约定，未经甲方允许，乙方在被甲方聘用期间不得在生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系或其他利害关系的其他单位内兼职，不得组建、参与组建、参股该类单位，不得为该类单位提供咨询服务，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；

第五条“违约责任”第 1 项约定，乙方违反本协议第二条约定，不履行或不恰当履行应承担的保密义务，甲方有权要求乙方支付违约金，同时甲方有权依照有关法律规定和公司相关制度对乙方追究其他责任，乙方应支付的违约金数额不应低于乙方在甲方实际工作期间已获取工资总额的 30%。

另，A 公司的主要经营范围为增值电信业务。张某曾在 A 公司从事增值业务事业部软件研发工作，任高级工程师职务。

2004 年 11 月 9 日，A 公司与张某协议

解除双方的劳动关系。2001年6月至2004年11月，张某在A公司的收入情况为：实付工资总计279,638.39元，税前工资总计260,250.36元，实发工资总计236,812元。

2004年1月，张某、孟某、李某等9名股东共同出资成立B公司，其中张某的出资为60万元（货币6万元和非专利技术54万元）。张某在B公司曾担任董事。B公司企业类型为有限责任公司，主要经营范围为增值电信业务。

法院认为：

1) 我国《公司法》对公司董事、经理之外的一般劳动者未规定负有法定竞业禁止义务，但如上述劳动者与公司签有在职竞业禁止合同，则一般认为如合同未违反法律禁止性规定，劳动者应如约负有在职竞业禁止义务，因劳动者依契约自由原则与所任职公司作出竞业禁止约定后，应讲究信用、恪守诺言、诚实不欺，在不损害公司利益和社会公共利益的前提下追求自己的利益。

2) 且对于在职劳动者而言，在公司为其提供劳动就业机会、场所，支付劳动报酬，并为其积累知识、技能的情况下，其工作权和生存权已有保障，法律不应牺牲公司

的合法权益，而去追求劳动者自由劳动权的充分实现，否则有悖公平正义原则；公司与其董事、经理之外的可依职权和信赖关系接触或知悉商业秘密的劳动者签订在职竞业禁止协议，则更具合理性之基础。A公司与时任高级工程师的张某签订包含在职竞业禁止条款的保密协议，系双方真实意思表示，且内容不违反法律禁止性规定，应属合法有效，双方均应严格如约履行各自的义务。

3) 张某在A公司任职期间，于2004年1月与他人共同出资成立与A公司经营同类业务且有竞争关系的B公司，及至2004年7月，张某明知其已有违在职竞业禁止条款尚与A公司签订包含上述条款的保密协议，可见张某对A公司合法权益的漠视及其本人诚实信用意识的缺失。

4) 张某在A公司任职期间与他人共同出资成立B公司，已构成违约，张某是否参与B公司的具体经营和技术工作以及其是否仍持有B公司股份均不能改变其违约之事实。张某应向A公司承担违约责任。

5) A公司要求张某如约承担张某在A公司实际工作期间已获取工资总额30%的

违约金，额度在双方协议约定的违约责任范围之内且尚属合理，本院予以支持。张某以其缺乏经济能力为由抗辩，无事实与法律依据，本院不予采信。

6) 另，因 A 公司与张某之间的劳动合同业已协议解除，故张某无须再向 A 公司履行在职竞业禁止义务。

法院遂判决张某给付 A 公司违约金 83,891.4 元。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 公司制定保密制度不是商业秘密保护构成的必要条件。
- 只要公司采取了有效的保密措施，证明商业秘密的存在，即便没有保密制度，员工也应当承担保密义务。
- 没有保密制度时，仍可依保密协议中明确而有效的违约金条款向劳动者索取违约金。

本案中，公司虽未制定保密制度，但与劳动者签订了《保密协议》，详细约定了具体的保密事项与竞业禁止事项，并约定了违约金的具体计算办法，该《保密协议》合法有效，对劳动者具有约束力。当劳动者违反保密义务与竞业禁止义务时，法院判决其承担了违约责任，

维护了公司的合法利益。

 操作提示：

1) 员工泄密, 在单位没有制定保密制度的情况下, 应当查实用人单位与员工在劳动合同中是否约定了保密事项以及双方的权利义务。

2) 虽然在既没有保密制度也没有保密协议时用人单位仍可追究员工的泄密责任, 但保密协议中明确的违约金条款较有利于用人单位实现权利, 至少是部分实现权利。

3) 在用人单位没有制定保密制度的情况下, 应该证明自己采取了有效的保护商业秘密措施, 例如: 公司与劳动者签订了保密协议或在劳动合同中约定了保密条款、在岗位职责中有保密条款、项目任务书中有保密条款、对开发的软件技术有商业秘密属性标记和访问控制要求、有保密意识和要求培训记录等。

问：保密期与竞业限制期有区别吗？

答：有。保密期是无限长的，除非秘密已经不存在；而竞业限制期最长为两年。

保密义务的产生基于法律的直接规定，或者基于劳动合同的附随义务，不管当事人之间是否有明示的约定，劳动者在职期间和离职以后均承担保守用人单位商业秘密的义务；而劳动者的离职竞业禁止义务是基于当事人之间的约定而产生的，无约定则无义务。

因此，保密义务的存在是没有期限的，劳动者在整个工作过程要负担保密义务，保密期应当从知悉商业秘密之日起至该商业秘密公开之日止。而竞业禁止义务的存在是有期限的，在职竞业禁止的期限是劳动合同的存续期间，离职竞业禁止的期限由当事人约定，但《劳动合同法》规定不得超过2年。

参考法规：

1. 《反不正当竞争法》第10条、第22条；
2. 劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第22条；
3. 国家工商总局《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》第2条；
4. 国家工商行政管理局《关于商业秘密构成要件问题的答复》；
5. 《劳动合同法》第23条、第24条、第25条、第90条；
6. 《北京市劳动合同规定》第13条、第18条；
7. 《劳动法》第22条、第102条；

8. 劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第5条、第6条。

 例:

王某于2006年7月12日应聘到爱婴中心某市某州东方爱婴早期教育中心（爱婴中心）处务工并于当日签订员工合同及员工培训协议书。

2006年11月10日，爱婴中心与王某签订了保密协议。

2007年11月15日王某离开爱婴中心。2008年5月29日华夏爱婴早教中心成立，与爱婴中心经营模式、服务模式相同。王某任该中心监事并担任教师职责。

一审法院认为：

《中华人民共和国合同法》第二十三条规定对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或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。

本案原告与被告王某明确约定，原告在支付被告王某的工资报酬时，已考虑了被告王某离职后承担保密义务，故而无须在被告王某方离职时另外支付保密费；被告王某已承诺，自离职之日起两年内不得

参与开办类似甲方经营模式、服务模式的机构；不得在从事与甲方生产、经营同类服务的其他企业、社会团体内担任任何职务；被告王某如违反本合同任一条款，应当一次向原告支付其年收入10倍的违约金；被告王某的违约行为给甲方造成损失的，还应当赔偿甲方损失。

王某离开爱婴中心后又到华夏爱婴早教中心任职，从事了与爱婴中心方生产、经营同类服务的职业，违反了当事人之间约定的竞业限制义务；且爱婴中心与王某已约定了在工资中考虑了保密费用，王某依法应当承担违约责任。因此，爱婴中心主张由王某支付违约金133,401.00元的请求，该院予以支持。

因王某承担了违约责任，爱婴中心主张王某从现在起至2009年11月17日前不得开办或从事与东方爱婴相近似的服务行业并解除华夏爱婴早教中心与王某的劳动关系的请求，该院不予支持。

因王某是与爱婴中心解除劳动关系后，才到华夏爱婴早教中心任教的，故华夏爱婴早教中心不承担本案连带责任。

据此，一审判决：一、由王某赔偿爱婴中心东方爱婴早教中心培训费8,000.00

元、并支付爱婴中心违约金 133,401.00 元，共计 141,401.00 元，限本判决生效后十日内付清。二、驳回爱婴中心东方爱婴早教中心其他诉讼请求。三、华夏爱婴早教中心不承担本案责任。案件受理费 10.00 元，由王某负担；申请诉讼保全措施费 300.00 元，由爱婴中心东方爱婴早教中心负担。

王某不服，提起上诉。

二审法院认为：

1. 双方的竞业限制条款无效。保密协议与竞业限制协议是两个不同的法律概念，东方爱婴早教中心与上诉人王某签订的《保密协议》第三条约定：乙方（上诉人王某）承诺，自离职之日两年内，不得参与开办类似甲方（被上诉人东方爱婴早教中心）经营模式、服务模式的机构；不得从事与甲方生产、经营同类产品或提供同类服务的其他企业、社会团体内担任任何职务，包括但不限于股东、合伙人董事、监事、经理、代理人、顾问等。

虽双方在订立《保密协议》的同时，又订立了竞业限制条款，但从工资表中反映：基础工资（基础工资 250.00 元、岗位工资 300.00 元、司龄工资 100.00 元）；福利工资：（全勤 100.00 元、误餐及交通

补助 90.00 元、保险补贴 230.00 元)；效益工资(月奖、课时费、测评、教具提成等)，王某每月工资在 1,000.00 元不等。且也没在协议中约定竞业限制补偿金，被上诉人东方爱婴早教中心与上诉人王某在签订的《保密协议》条款中只对保密工资报酬做了约定，而对上诉人王某竞业限制补偿金如何支付没有约定，被上诉人东方爱婴早教中心发给上诉人王某的工资中也没有竞业限制补偿金范畴。因此，根据《劳动合同法》第二十三条的规定，双方在《保密协议》所订立的竞业限制条款不具有法律效力。双方保密协议无效。从该保密协议约定的保密条款内容，双方订立的《保密协议》实质上就是竞业限制协议，只有竞业限制才能限制不能参与同行同类的工作。而本案上诉人王某只是服务于另一连锁店，被上诉人东方爱婴早教中心没有约定给付竞业限制补偿金的内容，其条款与法律相冲突，故应认定为无效协议。

2. 王某泄密的证据不充分。被上诉人东方爱婴早教中心认为上诉人王某违反了《保密协议》所约定的保密义务，华夏爱婴早教中心构成侵权，其主张损失 16,599.00 元虽提供了收款收据、签到表，

作为证明生源流失的证据，但该证据不能足以证明被上诉人东方爱婴早教中心的损失依据，也不能充分证明上诉人王某对保密义务的技术秘密和其他商业秘密信息泄漏程度。因此，被上诉人东方爱婴早教中心向上诉人王某主张承担保密义务违约责任请求，其理由不能成立，本院不予支持。

一审法院虽认定事实清楚，但认定上诉人王某违反竞业限制约定，承担违约责任的处理不当，本院予以纠正。

二审法院判决王某赔偿爱婴中心培训费 8,000.00 元；驳回被上诉人东方爱婴早教教育中心向上诉人王某主张承担保密义务违约责任的诉讼请求。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 《保密协议》既可以包含有保护商业秘密的内容，也可以包含有竞业禁止的内容。
- 保密义务与竞业禁止义务是两个不同的法律概念，前者属于法定义务，后者属于约定义务，二者对应的期限也会有相应的区别。
- 劳动合同、保密协议、竞业限制协议或其他文件中有关工资中包含了“保密费”

的约定，不能排除用人单位支付竞业限制补偿金的义务。

本案中，公司与王某签订了《保密协议》，不仅约定了保密事项，还约定了竞业限制条款。

由于爱婴中心与王某约定竞业限制条款时并没有约定竞业限制补偿金，所以二审法院认定双方《保密协议》中的竞业限制条款无效。

同时，依据协议的内容法院认定该协议实质上是竞业限制协议。但是，由于该协议中竞业限制条款不符合法律的规定，被认定为无效。另外，爱婴中心无法证明王某有泄密行为。最终爱婴中心承担了败诉的后果，只有培训费部分获得支持。

需要注意的是，二审法院关于竞业限制条款无效导致整个保密协议无效的观点是值得讨论的。本案中，将保密协议的性质看作是保密协议与竞业限制协议合并的协议更为合理。竞业限制条款无效并不必然导致其他保密条款无效。不过本案中爱婴中心无法证明王某违背了保密义务，所以二审法院的上述判决不影响判决结果。

操作提示：

1) 用人单位在与劳动者签订保密协议时，不宜明确承担保密义务的具体期限，劳动者承担保密义务没有期限限制，但应当明确劳动者承担保密义务的具体要求，并约定违约责任条款。

2) 用人单位在与劳动者签订竞业限制条款时，约定的竞业限制期限最长不超过 2 年，且应对劳动者进行补偿，否则，竞业限制条款对劳动者没有约束力。

3) 为避免实务中引起混淆，将保密协议与竞业限制协议分为两个协议，似乎是可行的办法。

 问：可以限制竞业的高级技术人员有哪些？

 答：高级技术人员是指用人单位中任职于高级技术岗位的人员，实践中可能包括：

- 技术管理人员，比如技术总监；
- 从事重要技术研发设计的人员，比如系统重要组件、设备主要部件研发设计的人员；
- 掌握总体技术的人员，比如从事系统、设备总体结构设计的人员。

《劳动合同法》规定用人单位可以与高级技术人员约定竞业限制协议，但未就高级技术人员的范围做详细规定。

实践中，一般的共识是指具有一定的专业知识，在企业中从事某项专门技术的劳动者。高级技术人员中的“高级”并不是指在组织架构中的层级，而是其在用人单位技术领域中所占的地位。一个一线技术人员完全有可能是承担高级技术任务的人。

参考法规：

《劳动合同法》第 23 条、第 24 条、第 25 条。

 例：

A 公司经营范围为软件开发、咨询（涉及许可项目的凭许可证经营），2006 年与邓某签订《劳动合同》，期限自 2006 年 6 月 1 日至 2008 年 5 月 31 日，邓某任部门

经理、软件培训讲师，月薪 7,000 元。双方同时签订《保密协议》和《不竞争协议》。

《保密协议》约定：雇员对公司需承担保密义务。“商业秘密”包括但不限于教学使用的课件、讲义和案例、市场渠道、市场策略、学员档案等。《不竞争协议》约定：雇员同意在其任职于 A 公司期间及其后 2 年，不得自营或为他人经营与 A 公司有竞争的业务；在离职雇员承担不竞争义务的年限内且雇员确实履行不竞争义务的情况下，公司应当每年向离职雇员支付其离职前一年从公司获得的年报酬的 50%，此笔补偿费在雇员离职后按季度分期予以支付；雇员如违反不竞争义务，需支付违约金 200 万元。A 公司对邓某的绩效考核仅限于“保质保量完成教学任务、负责教学管理部的建设和管理、加强部门团队建设”。

2006 年 10 月 14 日，邓某提出辞职申请，A 公司不予批准。此后，邓某未到 A 公司上班，并于 10 月下旬开始至 B 公司从事软件培训工作。B 公司于 2006 年 10 月 19 日工商注册成立，经营范围为软件开发、咨询，2007 年 4 月 10 日取得人才培训许可。

双方产生争议。

一审法院认为：劳动合同无效仅限于

两种情形：违反法律、行政法规的劳动合同以及采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。法律上对用人单位雇用劳动者从事超出经营范围确定的内容的劳动合同，并无禁止性规定。因此用人单位是否具有相关资质，不影响其与劳动者签订的劳动合同的有效性。故邓某以A公司不具有培训资质为由认为双方签订的劳动合同无效的主张，法院不予支持。

本案争议焦点在于《不竞争协议》的效力认定问题。竞业限制形式上是对劳动者择业权的限制，其核心内容是防止用人单位的商业秘密被竞争公司不正当的使用。而劳动权系生存权的前提，因此竞业限制应具有必要性和合理性。

《上海市劳动合同条例》第16条规定：“对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，劳动合同当事人可以在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制条款，并约定在终止或者解除劳动合同后，给予劳动者经济补偿。竞业限制的范围仅限于劳动者在离开用人单位一定期限内不得自营或者为他人经营与原用人单位有竞争的业务。竞业限制的期限由劳动合同当事人约定，最长不得超过三年，但法律、行政法规另

有规定的除外。劳动合同双方当事人约定竞业限制的，不得再约定解除劳动合同的提前通知期。”（《劳动合同法》2008年1月1日起施行，不适用于本案的处理。）

故竞业限制协议的效力要件包括：

1) 前提条件，竞业限制的目的是为了保护商业秘密和与知识产权相关的保密事项，维护公平竞争，实行竞业限制的用人单位必须首先具备有商业秘密或与知识产权相关的保密事项的前提。竞业限制系保护用人单位商业秘密和知识产权的保密事项的一种手段，任何与之无关的竞业限制协议均无效。

2) 主体条件，仅仅对负有保密义务的劳动者，具体包括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，用人单位可以与之约定竞业限制义务。对不掌握用人单位秘密的劳动者，用人单位与之签订的竞业限制协议无效。

3) 时间条件，劳动者在职时自应履行竞业限制义务，在劳动者离职后，竞业限制的时间最长不得超过三年，超过的部分无效。（《劳动合同法》2008年1月1日起施行，不适用于本案的处理。）

4) 范围条件，劳动者不得利用原用人

单位的商业秘密自营或者为他人经营与原用人单位有竞争的业务，包括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工作，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务，但劳动者利用个人的知识、经验和技能自营或者为他人经营与原用人单位有竞争的业务不受限制。因竞业限制协议限制了劳动者择业权，甚至可能影响劳动者的生存权，故对“与原用人单位有竞争的业务”不应做扩大解释，限定为用人单位经营范围内实际经营的业务为宜。

5) 对价条件，由于竞业限制影响了劳动者的择业权，因此用人单位应给予劳动者经济补偿。参照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）》，用人单位与负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者在竞业限制协议中对经济补偿金的标准、支付形式有约定的，从其约定。因用人单位不按协议约定支付经济补偿金，经劳动者要求仍不支付的，劳动者可以解除竞业限制协议。

依据上述考察竞业限制协议效力的五项要件，判定本案《不竞争协议》的效力：

第一，A公司是否满足有密可保的前提条件。《反不正当竞争法》规定，商业秘密是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。A公司作为经营软件开发、咨询的高科技企业，有可能存在技术信息等商业秘密和软件著作权。

第二，邓某是否满足“负有保密义务的劳动者”这一主体条件。邓某签订的《保密协议》约定：邓某应保守用人单位的技术秘密和其他商业秘密，“商业秘密”包括但不限于教学使用的课件、讲义和案例、市场渠道、市场策略、学员档案等。A公司认为邓某离职后使用A公司的培训课件和资料即构成对双方签订的《保密协议》的违反。根据《反不正当竞争法》，构成商业秘密的首要条件是“不为公众所知悉”。培训课件和资料每个受训学生均可获得，未采取任何保密措施，其内容也已被教师公开讲授过，故A公司的培训课件和资料已进入公知领域，不具备“不为公众所知悉”这一商业秘密的首要构成要件。《上海市劳动合同条例》规定，商业秘密进入公知状态后，保密条款、保密协议约定的内容

自行失效。至于《保密协议》中约定的属于商业秘密范畴的“市场渠道、市场策略、学员档案”，综合邓某之劳动岗位、工作内容和岗位职责考察，对邓某的绩效考核仅限于“保质保量完成教学任务、负责教学管理部的建设和管理、加强部门团队建设”等，并未有前述内容，亦不能由此推断邓某必然掌握前述商业秘密。因A公司亦未举证对前述信息有书面确定的载体，并采取相应保密措施，且未举证证明邓某确已接触、知悉、利用了所有的符合法律规定条件的商业秘密，故邓某不符合竞业限制协议的主体条件。

第三，《不竞争协议》是否满足竞业限制的时间条件。A公司与邓某签订的《不竞争协议》，约定邓某负有竞业限制义务的时间为“雇员任职期间及其后2年”，符合竞业限制的时间条件。

第四，A公司与B公司在软件培训业务上是否具有竞争性。因劳动生存权是公民的基本权利，而择业自由和合法竞争是市场经济条件下劳动者生存权的表现形式。在社会专业分工细化及技术日新月异的当今，为保护弱势地位的劳动者，审查竞业限制的范围应与劳动者在本单位任职时接

触或者可能接触的商业秘密的范围相对应，而不应扩张至行业领域。A公司与B公司的经营范围虽然在软件开发、咨询方面具有竞争性，但A公司至今未取得软件培训业务的许可，虽其主张通过委托培训协议的方式由具有资质的关联公司北京某科技有限公司开展培训业务，但二者间系两个独立的主体，培训资质亦针对特定主体颁发，不可通用，故不能认定上海分公司（即A公司）可开展软件培训业务。况且上海分公司（即A公司）的营业执照明确记载，涉及许可项目的凭许可证经营。因此就软件培训业务而言，与B公司不存在竞争性。

第五，《不竞争协议》约定的经济补偿及A公司至今未支付经济补偿金是否满足竞业限制的对价条件。《不竞争协议》中约定了经济补偿金的标准和支付方式，符合法律规定。竞业限制协议中将劳动者履行不竞争义务设定为先履行义务，原用人单位支付经济补偿金设定为后履行义务，现行法律对此并无禁止性规定。故在竞业限制协议有效且劳动者负有竞业限制这一先履行义务的前提下，因劳动者未履行竞业限制义务，原用人单位可不履行支付经济补偿金这一后履行义务。

因此，《不竞争协议》因不满足主体条件和范围条件而没有法律约束力，故对A公司要求邓某支付违反《不竞争协议》的违约金200万元的诉讼请求，不予支持。

邓某于2006年10月14日提出辞职，该行为系通知用人单位解除劳动合同。但劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。故A公司与邓某的劳动合同在2006年11月14日解除。邓某在与A公司的劳动合同尚未解除的情况下，于2006年10月下旬到B公司上班。邓某虽未违反其与A公司所签订之《保密协议》及《不竞争协议》，但邓某于在职期间即至B公司工作，有失忠于职守、勤勉工作之基本职业道德，其作为一名劳动者在行使权利时亦应恪守劳动者之义务，使劳动用工关系和谐、有序发展，此种行为确有不当之处。

法律规定用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。但因A公司并未提供因邓某与B公司的行为而造成经济损失的证据，故对其要求B公司承担邓某离职对其造成的经济损失的70%的连带赔偿责任的诉讼请求，

法院不予支持。至于 A 公司要求 B 公司承担邓某违反不竞争协议的违约金的 70% 的连带赔偿责任的诉讼请求，因与邓某签订的《不竞争协议》没有法律约束力，故对这一诉讼请求，法院不予支持。法院最终判决驳回 A 公司的请求。

二审判决维持原判。

 解：

本案提示了这样两个法律要点：

- 并非所有技术人员都要承担竞业限制义务；技术人员中的高级技术人员才可以被要求承担竞业限制义务；
- 用人单位可以在竞业限制协议中约定劳动者先履行竞业限制义务而用人单位后履行补偿义务。

本案中，A 公司与邓某虽然签订了《不竞争协议》，但由于邓某在工作中接触的公司信息不构成商业秘密，导致《不竞争协议》没有法律约束力，且未证明邓某侵犯了任何商业秘密，故 A 公司的请求未得到法院的支持。

 操作提示：

企业在决定是否与技术人员签订竞业限制协议时，应综合考虑以下因素来权衡利弊：

- 1) 该技术人员是否掌握着企业的核心技术；
- 2) 签订竞业限制协议需要承担的经济支出；
- 3) 企业是否有其他效率更高的保密手段。

 问：可以约定工资中包含保密费吗？

 答：可以，但不能有效增加对员工履行保密义务的约束力，却会增加企业的负担。

依据《关于工资总额组成的规定》对工资的定义，保密费不属于工资的范围。因此，劳动合同中约定“工资包含保密费”的做法有害无利。

另外，企业要注意：

- 即使工资中不包含保密费，负有保密义务的劳动者也应该依法依约履行保密义务。
- 将保密费约定在工资中，不能增加企业的利益，却增加了工资的数额，对用人单位来讲会增加额外的经济支出，如确定社会保险基数、经济补偿标准等。

参考法规：

1. 《关于企业职工流动若干问题的通知》第2条；
2. 《劳动法》第22条；
3. 《劳动合同法》第23条、第24条；
4. 《关于工资总额组成的规定》第4条。

 例：

李某与某公司于2005年3月签订劳动合同，担任开发经理。劳动合同约定李某应当保守公司商业秘密，并在离职后两年内不到竞争性公司任职。如李某违反约定，应承担违约责任，向公司支付60,000元违

约金。

同时，公司员工手册规定，支付给员工的工资中包括了基本工资、保密工资、加班费、各种津贴等。

李某的工资表显示，李某的工资构成中，包括上述几个种类。其中保密工资 500 元。

2005 年 11 月，李某离职。2006 年 3 月，李某加盟一家开发同类产品企业。

某公司了解情况后向劳动仲裁委员会申请仲裁，请求裁定李某支付违约金并履行两年内不竞争的义务。

仲裁庭认为：某公司虽向李某支付了保密工资，但保密工资不是竞业限制补偿金。公司与李某的保密与竞业限制协议中既未约定竞业限制补偿金，公司在李某离职后也未支付竞业限制补偿金，因此竞业限制协议无效。

故仲裁庭驳回了某公司的请求。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 约定包括于工资中的“保密费”不能代替竞业限制补偿金；
- 约定工资中包括保密费不能约束劳动者离职后从事竞争业务。

本案中，某公司与员工的劳动合同明确约

定工资中包含保密费并支付了保密费，但除了增加了公司的经济支出外，没有起到任何保密效果。

 操作提示：

1) 工资中包含保密费的做法属于无的放矢，对企业没有意义；

2) 如果企业的意图在于阻止劳动者离职后从事竞争业务，则应在合同中约定竞业限制补偿金数额，并在员工离职后按月及时支付补偿金。

❓ 问：员工违反竞业限制，已付的竞业限制补偿金可以追回吗？

💬 答：不一定，需要根据发放的竞业限制补偿金是对劳动者待履行的竞业限制义务的补偿还是对已履行竞业限制义务的补偿来决定。企业应尽量通过约定违约金的方式加强对劳动者的约束力，以保护自己的合法利益。

如果企业发放的补偿金是对劳动者已履行的竞业限制期间的补偿，则一般司法实践不支持企业追回。

如果企业发放的补偿金是对待履行义务期间的补偿，而劳动者最终未履行该义务，企业是否可以主张追回？司法实践尚未有共识。

所以，一般情况下，用人单位应通过设定违约金条款，以员工支付违约金的方式维护自己的合法权益。

我国《劳动合同法》规定，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。

因此，员工违反竞业限制的，法律未明确规定用人单位可以将已付的竞业限制赔偿金追

回，但规定了劳动者应按约定向用人单位支付违约金。因此，用人单位应当通过与劳动者约定违约金条款的形式，维护自己的合法权益。

参考法规：

《劳动合同法》第23条、第24条、第25条。

 例：

张某于2003年5月10日进入上海某管理服务有限公司（以下简称管理公司）工作，双方签订了聘用协议，约定张某在管理公司担任销售经理。双方同时签订了竞业限制与保守商业秘密协议，约定张某在离职后一年内不为任何与管理公司及管理公司关联公司有业务竞争关系的个人或企业、以及任何与管理公司及管理公司关联公司经营业务相同或相类似的企业工作或提供服务……；管理公司支付张某相当于离职时实收月薪的三倍作为补偿金；张某违约，将支付相当于离职前12个月平均税前月薪12倍的违约金。聘用协议期限届满后，双方又续订期限至2007年12月31日的劳务协议。张某负责华南地区的销售业务。

2007年4月10日，张某提出辞职，其离职前12个月的税前月平均收入为13,702元，离职当月实收月薪为9,000元。

管理公司向张某支付了第一笔竞业限制补偿金 9,000 元。

2007 年 8 月，张某应聘至上海某餐饮服务有限公司（以下简称 B 公司），担任指挥中心总监，主要负责内部员工的管理、门店的正常营业、协调激励各个部门的工作等。

2007 年 12 月，管理公司向上海市某区劳动争议仲裁委员会提出仲裁，要求张某停止为 B 公司服务，返还领取的补偿金 9,000 元、支付违约金 164,424 元等。

仲裁委裁决张某停止为 B 公司服务的行为，并应自裁决生效之日起 7 日内支付 A 公司违约金 164,424 元。

仲裁未支持管理公司“返还补偿金”的主张，管理公司亦未就此进行起诉。

张某对支付违约金的裁决不服，起诉至法院，要求不支付管理公司违约金 164,424 元。

一审法院认为：

1) 管理公司陈述张某掌握其公司客户资料及价格秘密，并未提供相关证据加以证明，且管理公司也未提供证据证明其对上述资料采取过保密措施。

2) 鉴于餐饮行业并非属于特殊行业，

所涉范围较广泛，企业间业务重合较为普遍，如仅以同在餐饮行业从业即认定违反竞业限制的约定，无疑将对劳动者的择业造成重大障碍，并将影响劳动者的生存。

3) 在管理公司未提供张某掌握其商业秘密或者侵犯其商业秘密相关证据的情况下，仅凭两家公司之间的经营范围类似，并不能认定张某存在违约行为。

据此，一审法院判决支持张某不支付管理公司违约金的诉讼请求。

判决后，管理公司不服，提起上诉。

在一审已查明事实的基础上，二审法院另查明，张某在管理公司工作期间，曾掌握管理公司部分客户信息。有管理公司提供的张某与管理公司其他员工的电子邮件及二审审理笔录予以佐证。

二审法院认为：

1) 张某与管理公司签署的竞业限制与保守商业秘密合法有效，协议双方均应按照该协议约定履行义务。

2) 根据管理公司与B公司的营业执照经营范围均包括餐饮管理可得出管理公司与B公司属于有竞争关系的企业。

3) 在管理公司已经向张某支付第一笔竞业限制补偿金9,000元的情况下，张某

的行为违反了竞业限制协议，应当向管理公司支付违约金。

4) 但是，鉴于双方竞业限制与保守商业秘密协议中对于管理公司支付补偿金的数额与张某支付违约金的数额约定相差过大，二审酌定张某应支付管理公司违约金 15,000 元。故改判张某于判决生效后 10 日内支付管理公司违约金 15,000 元。

 解：

本案的法律要点是：

- 用人单位主张违反竞业限制的劳动者返还已支付的竞业限制经济补偿金没有明确法律依据；
- 劳动者违反竞业限制义务的，用人单位可以依照约定向劳动者主张承担违约金；
- 约定的违约金数额与约定的补偿金数额相差过大的，法院可能会根据公平原则进行调整。

本案中，管理公司虽然主张张某返还已收取的补偿金，但没有得到仲裁委及法院的支持，因为我国法律未明确赋予用人单位将已付的竞业限制赔偿金追回的权利。实践中，当出现员工违反竞业禁止协议的情况时，用人单位即使主张要求员工返还已支付的竞业限制补偿金，

一般也不会得到支持，用人单位应通过要求违约劳动者支付违约金的方式维护自己的权益。在本案中，管理公司要求张某支付违约金的诉讼请求也最终得到了法院的支持。

操作提示：

1) 用人单位一定要在竞业限制协议中与劳动者约定违约金，并一定要约定明确的违约金计算标准与方式。这是企业保护自己权益的法律效果相对最稳定的手段。

2) 在可能的范围内，企业应尽量在竞业限制协议中约定劳动者先履行条款。因为《劳动合同法》规定了企业应按月支付补偿金，所以企业可以与劳动者约定企业在月底发放当月的补偿金。这样如果劳动者当月违约，企业就无须再支付当月补偿金。

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获得权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获得相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获得2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】 xchy007@163.com



【报名须知】

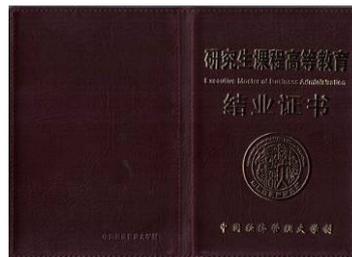
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020 收件人：王海涛
方式二	学校帐号 (企业账户)	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 (存折)	中国人民建设银行帐户(存折)：1141449980130106399 用户名：王海涛
方式七	农业银行帐户 (卡号)	农业银行帐户(卡号)：6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行
方式八	招商银行 (卡号)	招商银行帐户(卡号)：6225884517313071 用户名：王海涛 招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。