

圖／東方 IC

▼大陸企業與離職員工因為競業限制而對簿公堂的案例越來越多。



# 中國大陸競業限制 之規定與解析

◆ 文 / 蕭新永

遠通國際經營管理顧問公司總經理  
海基會台商財經法律顧問

首先談兩個案例，其一為小王任職於某家企業擔任研發部主管，公司與其簽訂「勞動合同」，其中訂有保守商業秘密的保密條款，但公司單方面規定，勞動合同解除或終止不續訂時，在兩年內不得到與本公司有商業競爭關係的其他用人單位工作，也不得自己經營與本公司有競爭關係的事業，或者從事與本公司商業秘密有關的產品生產。如乙方（員工方）違約，按照公司已支付給員工方工資總額的 15% 為標準，付給公司違約金，如因乙方洩漏商業秘密，給公司方造成直接經濟損失的，甲方可以法律途徑追究員工方賠償責任。

另一案例：大陸某家高科技公司不小心任用了一位與原用人單位有競爭關係的陸籍幹

部，該幹部後來被原用人單位控以「侵犯商業秘密罪」的罪名起訴，因而供出有將涉及競爭關係的檔案文件交給某一位台籍幹部小林研究查看的事實，致使小林受到立案偵查。

前一個案例，顯然是霸王條款，且無經濟補償的條款，對小王極為不利。後一個案例說明台籍幹部小林因為接觸到競爭關係的檔案文件而可能面臨法律的制裁，可說是飛來橫禍。

隨著中國大陸經濟的騰飛，企業經營各類人才的需求也日益迫切，由於員工跳槽造成企業自身的商業秘密被侵害，經常困擾著企業經營者。因此被視為保守商業秘密的工具－「競業限制」條款，就益顯重要。

企業進一步要求核心職位幹部簽訂競業限

制協議的情形越來越多，然由於對法律的疏忽或不同見解，有關競業限制的勞動爭議事件層出不窮；另外，台灣人士赴大陸就業的情形日漸踴躍，當中高級主管不在少數，其職位或職務極有可能接觸到商業秘密，因此，正確理解大陸相關競業限制的法律規定，將可預防勞動爭議的產生進而維護本身的權益。

### 大陸競業限制法律規定

在《勞動合同法》頒布實施以前，大陸對競業限制並未作出具體的規定，而是散見於《公司法》、《反不正當競爭法》以及《勞動法》等法規之中。自從 2008 年頒布《勞動合同法》後，對競業限制的情形已有明確的規範。

以下茲就大陸《勞動合同法》及其他法律有關商業秘密及競業限制的規定進行分析：

#### （一）商業秘密的意義及內涵

《勞動合同法》第 23 條的商業秘密保護條款，保護的內容是與用人單位有密切關係的商業秘密。所謂商業秘密，根據 2018 年 1 月 1 日修正施行的《反不正當競爭法》第 9 條規定，「是指不為公眾所知悉、能夠為權利人帶來經濟利益、具有實用性質並經權利人採取保密措施的技術信息和經營信息。」又根據大陸國家工商行政管理局在 1995 年 11 月 23 日發佈的《關於禁止侵犯商業秘密行為的若干規定》第 2 條規定，「本規定所稱技術信息和經營信息，包括設計、程式、產品配方、製作工藝、製作方法、管理訣竅、客戶名單、貨源情報、產銷策略、投招標中的標底內容等信息。」

#### （二）競業限制的對象（主體範圍）

《勞動合同法》第 24 條所規範的對象（主體內容）並不是針對所有的員工，而是指那些能夠接觸或使用到公司秘密且負有保密義務之員工。如果針對的是所有的員工，就會限制了大部分員工的自由流動以及再次擇業的權益。所以在職位或職務上只針對用人單位的高級管理人員、高級技術人員和其他負有保密義務的人員。

用人單位應當對「高級管理人員、高級技術人員和其他負有保密義務的人員」的職務及職位規定出明確的範圍，才有利於保密及競爭限制協議的操作實務。

#### （三）競業限制的期限

同法第 24 條規定，競業限制人員的期限為解除或者終止勞動合同後，最長不超過 2 年。

#### （四）競業限制的地域範圍

同法第 24 條規定，用人單位可以與勞動者約定競業限制的地域範圍，但應僅限於與商業秘密競爭利益有關的地域範圍為限。其地域範圍不是局限某一地區，一般也經常擴大到其他區域或城市，例如在廈門上班的勞動者離職後去廣州從事同類業務，也可能會被認定為違反競業限制義務。

#### （五）競業限制的範圍

同法第 24 條規定，競業限制的範圍分為兩種：一為勞動者不得到生產與本單位同類產品或者經營同類業務且有競爭關係的其他用人單位任職；二為不得自己生產與原單位有競爭關係的同類產品或者經營同類業務。

中國大陸目前對於競業限制範圍採取的是「任職說」而非「業務說」，即只要該競業限制的勞動者到有競爭關係的其他單位工作即違反競業限制義務，並不要求限定在與競爭業務相關的工作。（資料來源：2018/11/11 旺報台商週報法律專欄 B5 版），所謂的「業務說」應當是指該員工的職務範圍，或是台灣《勞基法》所稱的「職業活動範圍」。

## （六）用人單位應當支付勞動者的經濟補償

同法第 23 條規定，用人單位應當按照雙方協議約定的期限與數額，向勞動者支付補償金。對於支付補償金的期限雙方當事人可以自行約定，最長是兩年，同時按月支付。

對於超過兩年期限的，用人單位依法可以拒絕支付補償金，勞動者也可以不再履行所約定的競業限制義務。

對於經濟補償的金額，大陸部份地區有規定，如下說明：

地區	約定補償費的比例	法源
北京	年度競業限制經濟補償標準為不少於勞動者年薪的 1/2	《北京市中關村科技園區條例》第 44 條
深圳	競業禁止協議約定的補償費按年計算不得少於該員工離開企業前最後一個年度從該企業獲得的報酬總額的 2/3	《深圳經濟特區企業技術秘密保護條例》第 17 條
珠海	在競業限制期間應當按照競業限制協議中的約定向該員工支付補償費；沒有約定的，年補償費不得低於該員工離職前 1 年從該企業獲得的年報酬總額的 1/2	《珠海市企業技術秘密保護條例》第 22 條
浙江	協商確定。無確定的，年補償費按合同終止前最後一個年度該員工從權利人處所獲得報酬總額的 2/3	《浙江省技術秘密保護辦法》第 15 條
上海	有約定的從約定；未約定或約定不明的，繼續就補償金標準協商；無法達成一致的，用人單位應當按照勞動者此前正常工資的 20-50% 支付	上海高院關於適用《勞動合同法》若干問題的意見（滬高法[2009]73 號）
江蘇	年經濟補償額不得低於該員工離職前 12 個月從該企業獲得的年報酬總額的 1/3	《江蘇省勞動合同條例》第 17 條
寧波	年補償費不得低於該員工離職前一年從該企業獲得的年報酬總額的 1/2	《寧波市企業技術秘密保護條例》第 17 條

若未約定經濟補償的，依照《最高人民法院關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋（四）》第 6 條的規定，用人單位應當按照勞動者在勞動合同解除或者終止前 12 個月平均工資的 30%，且不低於當地最低工資標準按月支付經濟補償金。

## （七）雙方違約的法律責任

1. 依據《勞動合同法》第 23 條規定，勞動者違反競業限制約定，應當支付違約金。同時根據《最高人民法院關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋（四）》第 10 條規定，在勞動者支付違約金後，用人單位可以要求勞動者按照約定繼續履行競業限制義務。

違約金的數額，法規未明定，因此具體標準應當由用人單位與勞動者根據實際情況協商確定，只要該相關約定不違背雙方當事人真實意思表示，就應得到勞動仲裁機構或法院的確認。

由於競業限制違約金的約定具有懲罰性質，如勞動者違反競業限制約定時，實踐中司法部門大都按照遵循意思自治，即按雙方的約定來判決勞動者支付用人單位違約金。但如果約定的違約金過高，司法部門會考量勞動者在職期間的工資收入、違反競業限制的主觀惡意和程度、用人單位已支付競業限制補償金的數額及因違反競業限制所造成對用人單位的實際經濟損失等綜合因素，根據公平原則和誠實信用原則予以衡量，對違約金進行酌情調整。

2. 用人單位不按協議約定支付經濟補償金的，勞動者有權要求用人單位支付；經勞動者要求，用人單位 3 個月未支付的，勞動者可以請求人民法院解除競業限制約定並支付應該支付的經濟補償金。

### 台商應當注意的事項及建議

由於人才以及技術信息和經營信息等知識產權（智慧財產權）是企業經營所追求的優勢地位與差異化競爭，人才和知識產權成為企業優勢競爭的秘密武器。台商及赴陸工作的台籍人士除了積極學習相關的勞動法規外，還有幾點注意事項及建議，分述如下：

（一）競業限制協議之約定要有合理性（範圍、地域、經濟補償、違約金），必須在用人單位重要資訊保護及員工擇業自由之間取得平衡。

（二）為避免任用到與其他用人單位有競爭關係的員工（高級技術及管理人才），給經營管理帶來麻煩，影響企業的正常活動。企業應當在召募階段先行了解與掌握有競業限制行為的應徵人。企業可建立入職審查機制，做好應徵員工的背景審查，事先查核該員工是否有與其他用人單位簽訂有競業限制協議且具有競爭

關係，再決定錄用與否。

（三）為了避免員工任職期間的競業行為，除了於「勞動合同」規定保守商業秘密條款外，再善用《勞動合同法》第39條第四項的「兼職行為」規定，將「兼職作為嚴重違反規章制度的行為，一經發現就可以解除勞動合同」等條款規範於企業的規章制度（員工手冊），並於兼職行為發生時立即解除勞動關係，以減少員工於兼職期間洩漏公司商業秘密的損害程度。

（四）對於員工離職後的競業限制行為，雙方所簽的「競業限制協議」，關於經濟補償的數額，應當依照各地方法規的規定確定。

（五）赴陸工作的台籍人士，擔任的職位不低，一般都會被要求簽訂「競業限制協議」，在簽字之前要仔細研究條款的內容，不解之處應當再協商溝通，才能保障自己的權益。🌟

**防範口蹄疫、非洲豬瘟入侵!!!**

旅客違規攜帶**肉類產品**入境  
最高將處以

**新臺幣100萬元罰鍰**



行政院農業委員會  
動植物防疫檢疫局

**真空包裝**  
也躲不過我的鼻子



火腿臘肉



香腸



肉乾肉鬆



生鮮肉

廣告