

# 保密费“混”在工资里发,竞业限制约定成立吗

判决显示,竞业限制经济补偿只能在劳动关系结束后,在竞业限制期限内按月支付给劳动者

本报记者 卢越

公务员考试培训讲师跳槽,受不受竞业限制?用人单位能不能将竞业限制经济补偿金“混”在工资里一起发?

7月29日,北京市第一中级人民法院通报涉竞业限制劳动争议案件审理相关工作情况,并发布典型案例。“在案件审理过程中,我们发现企业与劳动者在竞业限制的订立、履行方面存在一些乱象需要关注。”北京市第一中级人民法院副院长姜宇红说。

竞业限制协议该怎么签?运用竞业限制制度,企业和劳动者可能存在哪些认知误区?对此,法院结合典型案例,对用人单位和劳动者做出提示和建议。

## 有企业以员工手册方式设竞业条款

在一起典型案例中,杨某人职甲公司,担任公务员考试培训专职讲师。该公司与杨某订立《保密及竞业限制协议》,约定杨某离职后两年内须履行竞业限制义务。

后来双方劳动关系解除,杨某随即到新公司担任主讲教师,引发竞业限制纠纷。甲公司认为杨某知悉其公司的商业秘密,包括培训讲义、上课讲义、教材书籍、课程内容、客户信息、课程安排等信息以及模拟试题。

法院认为,上课讲义、教材书籍、课程安排、模拟试题均对学员公开或在互联网上可供查询,甲公司未对杨某进行任何授课技巧的培训,杨某不知悉其他重要信息,其掌握的信息不具有经济价值,该公司无法证明杨某掌握其公司商业秘密。

北京市第一中级人民法院民六庭庭长崔丹妮介绍,用人单位主张劳动者属于其他负有保密义务的人员,应当由用人单位举证证明劳动者知悉用人单位的商业秘密或与知识产权相关的保密事项。

## 阅 读 提 示

实践中,有企业泛化地与大部分员工订立竞业限制协议,有的将竞业限制经济补偿金“混”在工资里发,有的约定违约金畸高。

“法院在审查时会重点考虑两类要素:一是劳动者知悉的事项是否构成商业秘密。二是结合劳动者的岗位、工作内容、收入、工作年限等审查知悉商业秘密的可能性。”崔丹妮说。

“案件反映很多企业不区分劳动者工作岗位、工作内容,泛化地与大部分员工订立竞业限制协议,甚至有企业以员工手册的方式设立竞业限制条款。”姜宇红说,“企业认为如此操作可以最大化地保护其商业利益,但忽略了可能带来的不利诉讼风险。”

## 有无竞争关系不能只看“经营范围”

在竞业限制案件中,劳动者现任职企业与原单位之间是否存在竞争关系,是案件审理的关键。

“法院审理发现,大部分企业认为,只要对手企业营业执照上登记的经营范围与本公司的经营范围存在重叠,就说明二者之间是竞争关系,但这一认识是不全面的。”姜宇红说。

姜宇红进一步介绍,实践中营业执照登记的经营事项和实际经营事项不一致的情形很常见,因此,仅仅提交对手企业的营业执照来证明竞争关系是不够的,需要提交其他证据来佐证,比如产品目录、业务介绍、合作对象清单等等。但是,企业往往忽略了对相关证据的采集,进而产生败诉风险。

实践中还有一类情形,即劳动者是否违反竞业限制义务,能否以竞业限制协议中约定的公司名单作为判断依据?

李某在某公司担任汽车智能座舱部高级

产品经理。双方签订保密及竞业限制协议,约定李某在离职后6个月内不得入职“传统汽车行业、互联网造车领域公司”,并列明了相关竞业公司的名单。

李某离职后入职新公司,该公司不在协议列明的企业名单里。经审查,新公司的业务范围包括智能座舱软硬件开发业务,属于互联网造车领域,与原公司存在竞争关系。法院最终认定李某违反了竞业限制义务。

“劳动者是否违反竞业限制义务,应综合新老用人单位的经营范围、实际经营业务、市场定位、目标市场及受众等多方面因素进行认定。”崔丹妮说,“即使新用人单位不在协议约定的名单中,只要该单位与原用人单位之间存在现实的竞争关系,仍可以认定劳动者违反竞业限制义务;反之,即使新用人单位在协议约定的名单中,只要该单位与原用人单位之间不存在现实的竞争关系,就可以认定劳动者未违反竞业限制义务。”

## 竞业限制补偿金“混”在工资里发

将竞业限制补偿金包含在员工每月工资中支付,这种操作行不行?

管某人职某公司担任生鲜采购员。双方订立《保密及竞业限制协议》约定:该公司每月支付给管某的工资中已经包括提前支付的竞业限制补偿金,管某在劳动期间及劳动关系解除或终止之日起两年内,承担竞业限制义务。工资条显示,管某在职期间每月工资中包含“竞业保密工资400元”。

对此,法院认为,竞业限制经济补偿不能包含在工资中,只能在劳动关系结束后,在竞

业限制期限内按月支付给劳动者。

有的企业还存在约定违约金畸高的情形。“有案件约定的违约金甚至达到劳动者年收入的50倍。在一些大型互联网企业与劳动者签订的竞业限制协议中,约定上百万元违约金的并不在少数。”姜宇红说。

实际上,最高人民法院曾明确对于竞业限制违约金过分高于实际损失的,法院可予以酌减。经统计,在北京市第一中级人民法院审理的涉违约金案件中,当劳动者提出约定违约金数额过高的抗辩时,有87%的案件对协议约定的违约金数额进行了酌减,个别案件违约金的酌减幅度达到90%。

法院在审理中还发现,部分劳动者刻意掩盖再就业真实情况,恶意规避竞业限制义务。

“部分劳动者通过化名、挂靠、顾问、亲属代理、第三方代签合同、代缴社保等形式制造虚假劳动关系外观,实际到竞争企业工作,违反诚信原则。”姜宇红介绍,“甚至有些头部企业帮助劳动者规避调查,专门找职业代理公司制作劳动合同、工资流水、社保、个税等全套材料掩盖竞业行为,不仅增加了用人单位调查举证难度,还可能损害社会公共秩序和公共利益。同时,这也迫使企业不得不通过偷拍、跟拍、委托‘代拍’等方式获取劳动者实际就业情况,极易滋生灰色产业。”

“竞业限制制度若运用得当,对遏制企业恶性竞争,营造诚信、良好的营商环境大有裨益;若过度滥用,势必限制人才流动,造成人力资源的积压和浪费。”姜宇红说,法院建议用人单位合理限定竞业限制的人员范围,明确协议内容,按期履行支付义务,公平合理地约定违约金。劳动者也要审慎评估协议内容,依约履行竞业限制义务。

“法院坚持禁止滥用原则,树立平衡保护理念,让竞业限制回归保护企业商业秘密的根本目的,而非成为垄断人才的工具。”姜宇红说。

最高法发布执行异议之诉典型案例明确

## 商品房消费者合法权益应获得优先保护

**本报讯** 执行异议之诉是执行中的争议引发的诉讼。7月24日,最高人民法院发布六则涉财产权保护执行异议之诉典型案例。在其中一起案例中,法院实质审查争议房屋是否关涉外人家庭正常居住生活,明确商品房消费者合法权益应获得优先保护。

案情显示,在阜新某投资咨询公司与某房地产开发公司等民间借贷纠纷一案中,执行法院根据当事人申请,于2021年做出执行裁定,查封被执行人某房地产开发公司名下包括案涉房屋在内的房产。

案外人韩某平、王某系夫妻。2009年,韩某平与该房地产开发公司签订《协议书》,约定韩某平购买案涉房屋。其后,韩某平向该房地产开发公司支付购房款27.66万元。

因执行法院查封、拍卖案涉房屋,韩某平、王某提出执行异议,请求中止对案涉房屋的执行拍卖。执行法院以韩某平名下有其他用于居住的房屋等为由,裁定驳回其异议请求。

韩某平、王某不服,提起执行异议之诉。一审判决驳回原告韩某平、王某的诉讼请求。韩某平、王某不服,提起上诉。

二审法院查明,韩某平名下现有一套用于居住的房屋,于2003年购买,没有电梯,位置位于郊区。韩某平、王某购买的案涉房屋属于某重点小学学区,系其为子女就读重点小学而购买,房屋有电梯,位于城市中心,医院和商业配套完善,也可以改善居住环境。

二审判决认为,《执行异议和复议规定》第二十九条规定了关于商品房消费者权利的保护条件。《商品房消费者权利保护批复》第二条对商品房消费者的保护做了进一步完善,没有简单从已购房屋数量、地域范围等因素判断是否属于“以居住为目的购买房屋”,对于不违背“房住不炒”政策,符合刚性或改善型住房需求的情形,应认定属于满足生存权的合理消费范畴,都依法予以保护。

法院认为,本案中,案涉房屋系学区房,韩某平、王某为孩子入学而购买,并实现了入学目的,符合刚性住房的需求。同时,案涉房屋是位于城市中心的电梯房,医院和商业配套完善,与位于郊区且无电梯的原有住房相比较,亦符合改善型住房的需求。韩某平、王某购买案涉房屋符合刚性和改善型住房的需求,应属满足生存权的合理消费范畴,其享有的民事权益足以排除金钱债权的强制执行。二审判决不得执行案涉房屋。(法文)

吉林

## 出台矛盾纠纷前端化解工作衔接机制

**本报讯** (记者柳姗姗 彭冰 通讯员王洁瑜)近日,吉林省委政法委与吉林省高级人民法院联合印发《县级综治中心与基层人民法院矛盾纠纷前端化解工作衔接机制(试行)》(以下简称《机制》),明确通过前端引导、分流受理、分类流转、案结事了“四步走”,推动共同做实当事人矛盾纠纷前端化解工作。

前端引导阶段,《机制》明确综治中心科学设立统一接待群众的“导引台”,法院配备工作人员,配合接待有立案诉求的当事人,对适宜通过人民调解、行政调解、司法调解、行业性专业性调解等渠道多元化的矛盾纠纷,“导引台”需释明多元化的优势,对同意选择多元化的当事人,引导分流至综治中心受理区登记受理;对不同意多元化化解并坚持立案的当事人,由法院依法受理。《机制》还归纳列举了13类适宜多元化解和4类不适宜多元调解的矛盾纠纷。

衔接办理过程中,《机制》要求相关部门、调解组织按照《全省综治中心规范化建设实体化运行指引手册》明确的工作职责事项清单、首接首办机制、分类流转机制、协调调度机制等规定内容和流程衔接办理。具体开展调解时,及时指定或由当事人选定1名调解员,在当事人自愿、平等的基础上依法主持调解,对调解成功的,负责制作调解协议书,督促当事人即时履行自动履行、协助办理司法确认等事宜;对未达成调解协议的,引导通过其他合法途径解决,调解工作一般不超过30天。

此外,《机制》还要求综治中心建立统一工作台账,做到“一案一码”,全程可查询、可追溯,实行动态管理,跟踪流转去向,及时督办反馈结果。法院要加强对其他人驻力量调解工作的指导,主动与综治中心沟通协作,推动当事人矛盾纠纷在立案前化解。

宁夏

## 推动生态环境执法向“技防优先”转变

**本报讯** (记者马学礼 李静楠)近日,宁夏回族自治区生态环境厅印发了自治区生态环境数智执法体系建设工作方案(以下简称《方案》),提出要建设全区统一的生态环境数智执法平台,利用大数据、大模型等技术手段,挖掘和运用生态环境数据资源价值,优化拓展“非现场监管+现场执法”模式,逐步构建以污染源自动监控为基础的非现场执法体系,推进宁夏生态环境执法体系现代化。

《方案》明确,2025年,宁夏各地市指导辖区内纳入自动监测范围的重点排污单位,按照相关法律法规和国家、自治区工作要求,在产污设施、污染治理设施、监测站房、排放口等关键位置安装视频监控或用电能等过程监控措施,规范自动监控站房门禁系统设置,逐步推进与重点排污单位自动监控与基础数据库系统联网。

2026年,宁夏将进一步完善数智执法体系运行机制,深化大数据、大模型等技术手段应用,优化拓展辅助执法应用场景,积极推行非现场、无感式执法,精准发现、锁定问题,精准确定对象、范围,减少无差别、拉网式排查,实现从“人海战术”向“智慧执法”转变,由“人防为主”向“技防优先”转变,推动生态环境执法更科学、精准、规范。

记者获悉,根据《方案》,宁夏将强化末端感知支撑,开展排污单位自行监测数据质量专项提升工作,推进视频监控、门禁系统、用电用能等过程管控自动监测设备建设,压实排污单位主体责任,提高环境监测数据的公信力和权威性。

## 在公益托管班 听一堂普法课

7月22日,在福建省厦门市滨海街道党群服务中心,思明区人民检察院工作人员为“暑期公益托管班”的孩子们宣讲法律知识。

暑假期间,为有效缓解双职工家庭、环卫工人、新就业形态劳动者子女暑期“看护难”问题,滨海街道总工会开办“暑期公益托管班”,设置了绘画、手工、普法等特色课程,为孩子们打造一个充实、快乐又安全的假期。

曾德猛 摄/视觉中国



今年上半年全国检察机关支持农民工起诉1.42万件

## 工程建设领域“三包一挂”现象加大讨薪难度

本报记者 卢越

记者日前从最高人民检察院获悉,近年来,检察机关充分发挥民事支持起诉职能,积极参与欠薪治理,对符合民事支持起诉条件的劳动者,依法支持其提起诉讼追索劳动报酬,保障劳有所得、劳有所获。2025年1月至6月,全国检察机关受理民事支持起诉案件3.25万件,支持起诉2.09万件,其中支持农民工起诉1.42万件,占67.91%。

据介绍,检察机关办案发现,追索劳动报酬民事支持起诉案件反映出一些普遍性问题。一些用工制度执行不规范。有的用工单位或个人逃避监管,未与劳动者签订书面用工合同或与劳动者签订“阴阳合同”,有的编造虚假姓名及地址,对相关部门送达责令支付文书以及认定雇佣关系、欠薪数额造成一定影响,增加讨薪的风险和难度。

例如,检察机关办理的一起民事支持起诉案件中,曹某先后雇佣牛某等5名农民

工从事焊工作业,双方仅就工作内容、工资、工时等事项进行口头约定,未签订书面劳务合同。牛某等5人按约定提供劳务后,曹某无力支付工资,仅出具欠条承诺于某年某月某日支付工资。欠条到期后,曹某失联。牛某等5人向检察机关申请民事支持起诉。

检察机关经过调查核实,查明牛某等5人提供劳务情况、工资数额及结算支付情况,并依托建立的相关工作机制寻找到曹某。经检察机关释法说理,双方达成和解协议,曹某当场支付工资3.6万元。

此外,工程建设领域“三包一挂”现象加剧讨薪难度。工程建设领域是欠薪问题高发领域。实践中,工程建设领域实名制管理、总包代发工资等制度“空转”问题仍然存在,违法发包、转包、分包、挂靠等乱象诱发和加剧欠薪问题。

检察机关办理的一起民事支持起诉案件就涉及这一问题。甲公司作为某工程总承包人,将部分工程分包给乙公司,乙公司将其中劳务工程违法分包给无相应施工资质的刘某,刘某再次分包给无相应施工资

质的杨某,杨某雇佣周某等16名农民工提供劳务。

工程结束后,杨某欠付周某等人工资19万余元。因甲公司、乙公司不认可杨某所完成的工程量,各方多次协商周某等人的工资支付问题均未果。周某等16人遂向检察机关申请民事支持起诉。检察机关查明各方法律关系后,依法支持周某等人向法院提起诉讼。

法院认为,乙公司和刘某分别存在违法分包和对工资发放监管不力的过错情形,甲公司虽系合法分包,但作为工程总承包方,缺乏对农民工工资及时足额支付的有效监管,判决杨某向周某等16人支付工资,刘某、乙公司、甲公司等依法承担连带责任。

企业经营困难与拖欠账款问题交织也增加讨薪难度。有的用工单位受多种因素影响,生产经营面临困难,导致欠薪问题。有的用工单位因账款被拖欠,欠薪与欠款问题交织,加大清欠难度,致使追索薪酬困难。

例如,检察机关办理的一起民事支持起