



职场人必看!竞业限制有期限吗

人社政策 你问我答

□本报记者 张沁

竞业限制是什么?

竞业限制是指企业与负有保守商业秘密义务的劳动者约定,在解除或终止劳动合同后一定期限内,劳动者不得到与本单位生产或经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他企业就业,也不得自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务。

竞业限制的目的在于补偿劳动者的前提下保护企业的商业秘密、知识产权等,营造公平的市场竞争环境。

入职都要签竞业限制协议吗?

不是的。《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条规定,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。

《企业实施竞业限制合规指引》第四条明确,商业秘密是指不为公众所知悉、具有商业价值并经企业采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息。属于行业内一般常识或行业惯例,可以从公开渠道获得的商业信息,不属于商业秘密。

有的企业随意扩大人员范围,将未掌握商业秘密的人员纳入进来,甚至要求全员签订竞业限制协议,这都是不对的。因此,企业不得将未知悉或未接触企业商业秘密的劳动者纳入竞业限制范围。如果企业想与除了高级管理人员、高级技术人员外的其他负有保密义务的人员约定竞业限制,要提前告知理由,并说明需要保守的商业秘密具体内容。

竞业限制从业范围和地域随意定?

不可以,需书面约定。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》第十三条第一款规定,竞业限制条款约定的竞业限制范围、地域、期限等内容与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项不相适应,劳动者请求确认竞业限制条款超过合理比例部分无效的,人民法院依法予以支持。

《企业实施竞业限制合规指引》第九条明确,企业应当根据规章制度的规定,与劳动者通过协商明确实施竞业限制的权利义务,并在劳动合同、保密协议或竞业限制协议中书面约定竞业限制的具体事项,包括限制从业范围、地域、期限、经济补偿标准和支付方式、违反竞业限制的违约责任等。

竞业限制期限随意定?

有限制,不是想定多久就多久。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条规定,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2年。

《企业实施竞业限制合规指引》第十一条明确,竞业限制期限根据劳动者涉密程度和商业秘密时效合理确定,最长不得超过2年。

竞业限制经济补偿随意给?

企业与劳动者约定竞业限制保护了企业商业秘密,就可能会在一定程度上限制劳动者的就业择业和职业发展,因此企业需要在解除或者终止劳动合同后向劳动者支付相应的经济补偿。

企业不得以日常支付给劳动者的工资、奖金中已包括竞业限制补偿为由拒绝支付。用人单位与劳动者可以自行约定经济补偿的金额,但不能过低。企业支付给劳动者的月经济补偿一般不低于劳动者在劳动合同解除或

眼下正值毕业季,许多毕业生离开校园,走上工作岗位。入职时,有的企业会在劳动合同中约定保守商业秘密相关条款,有的则会专门签一份竞业限制协议。竞业限制到底针对哪些人,有什么约束要求,本期“人社政策你问我答”给大家一份避坑指南,签约前一定要仔细看看。

终止前12个月平均工资的30%,且不低于劳动合同履行地最低工资标准。竞业限制期限超过1年的,月经济补偿一般不宜低于劳动者在劳动合同解除或终止前12个月平均工资的50%。

劳动者可以参考以上标准,与用人单位协商明确约定竞业限制经济补偿的金额。在竞业限制期限内,企业要按月向劳动者支付经济补偿。

用人单位未给经济补偿,劳动者可提前解除竞业限制协议吗?

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第三十八条规定,当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿,劳动合同解除或者终止后,因用人单位的原因导致3个月未支付经济补偿,劳动者请求解除竞业限制约定的,人民法院应予支持。

因用人单位的原因导致3个月未支付经济补偿,劳动者可以向人民法院申请解除竞业限制约定。

如果企业不支付补偿怎么办?

用人单位与劳动者如果因竞业限制发生劳动争议,可先试着协商解决,不愿协商或协商不成的,可以通过调解、仲裁、诉讼等程序来解决。劳动者如果遇到企业未按约定在竞业限制期限内支付经济补偿的情况,可以向人力资源社会保障行政部门投诉。

劳动者若违反需承担什么责任?

需要承担。竞业限制一般在职工离职后开始启动执行。启动后,企业和劳动者应当按照竞业限制约定全面履行各自的义务。企业在竞业限制期内要按月向劳动者支付经济补偿,同时可要求劳动者在竞业限制期间报告个人从业情况,通过公开信息、同行信息交流、业务分析、接受举报等方式,了解核实劳动者履行竞业限制情况。

如果劳动者违反竞业限制约定或以其他方式规避竞业限制约定,企业可以要求劳动者支付违约金并要求其继续履行竞业限制义务。违约金的数额可以由用人单位和劳动者约定。

●特别提醒

签字前要谨慎

要仔细阅读竞业限制协议的内容,重点关注限制范围、期限和补偿标准。如果不合理,可以协商。

保留关键证据

要保留好订立的竞业限制协议、保密协议或劳动合同,保留好离职证明。如果履行了竞业限制义务,要保留好社保记录、新单位劳动合同等能够证明新工作不构成竞争的材料。此外,还要保留好与公司沟通关于竞业限制事宜的邮件、微信聊天记录等。

离职时主动确认

离职时,最好以邮件等书面形式向公司人力资源部门或主管确认“本人是否需要履行在职时签订的竞业限制协议”,可避免后续纠纷。

祝愿每一位职场新人顺利签约、稳步成长,奔赴闪闪发光的职业生涯。

面试掌握主动权 试着学会这三招

一面试就紧张,怎么办?面试时总是很被动,面试官问什么答什么,该怎么掌握主动权?潍坊人社部门教您三招。

□本报记者 张沁

◆做好充分的准备

做好面试中问题的预设和应答准备。

比如:你为什么应聘我们单位?你为什么应聘这个岗位?你觉得自己应聘这个职位的优势在哪里?举一个你做过的项目,说明一下你有相关的经验?入职后的前三年你如何打算的?你对薪资待遇有什么期望……

以上问题都是面试常见问题,需提前进行自问自答,核心目的只有一个,展示出自己与职位的匹配。准备的时候可以进行模拟问答,多加练习才有可能在未来的真实面试中从容应答。

◆正视自己的不足

对于缺乏工作经验的问题,可以挖掘自己学习能力和适应能力的过往经历,告诉面试官无论是知识、技能还是经验都是可以习得的,你有足够的潜力和信心能快速学习和掌握。

关于缺点或不足。事实上所有人都有缺点和不足,唯一不同的是,有人愿意正视自己的缺点和不足并思考对策,如何规避缺点和不足给自己带来的影响;而有些人只是一味地回避缺点,不幸在面试中被问到时,避无可避。

◆调整积极的心态

在面试中,无论遇到面试官的刻意刁难,还是难以回答的问题,都能保持微笑和积极的肢体语言,有礼有节,不刻意逢迎,也不妄自菲薄。

对于每一次面试都带着学习和成长的心态,重视过程中的体验和面试后的总结。无论结果如何,把每一次面试经历当作一种学习和成长的机会,只有这样,量变才会引发质变,在未来的面试中更从容、更淡定。

