# 遭遇竞业禁止可得1半年薪

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-01-09

*您正在浏览的求 职 信是遭遇竞业禁止 可得1半年薪 　　为应对游戏业人员流动性较大、对高端人才依赖性强、集体跳槽概率高三大问题，很多企业往往通过“竞业禁止条款”来自我保护。那么，掌握与“竞业禁止条款”相关的法律知识和管理规律，对企业及个人都...*

您正在浏览的求 职 信是遭遇竞业禁止 可得1半年薪

　　为应对游戏业人员流动性较大、对高端人才依赖性强、集体跳槽概率高三大问题，很多企业往往通过“竞业禁止条款”来自我保护。那么，掌握与“竞业禁止条款”相关的法律知识和管理规律，对企业及个人都非常有意义。

　　“竞业禁止”是指为避免用人单位的商业秘密被侵犯，劳动者依法定或约定，在劳动关系存续期间或劳动关系结束后的一定时期内，不得到生产同类产品或经营同类业务且具有竞争关系的其他用人单位兼职或任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。

　　用人单位和劳动者在签订“竞业禁止条款”时应注意以下几点：

　　首先是商业秘密的界定。“竞业禁止条款”设定的目的是为了保护“商业秘密”，因此竞业禁止必须具备一个前提条件：即该劳动者确实掌握着单位的商业秘密。对于用人单位来说，不是所有的员工都可以受用人单位竞业禁止的约定，如果离开了“商业秘密”这个前提，“竞业禁止”条款无疑就变成了“霸王条款”。

　　其次，限制的择业与时间范围。竞业禁止制度对用人单位的保护是以限制劳动者择业权为代价的，所以，完善的竞业禁止制度应努力将这种限制对劳动者的损害减到最低。限制劳动者择业范围应仅在生产同类产品或经营同类业务且具有竞争关系的单位。而限制的时间范围，按照国家规定最长不得超过三年。

　　再次，补偿金的数额、支付的时间及方式。为了维护劳动者的合法权益，上世纪90年代中期，劳动部在《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》、国家科委在《关于加强科技人员流动中技术秘密管理的若干意见》中都有规定，企业要求职工签订保密条款和竞业禁止协议的，需支付不低于职工上年收入50%的经济补偿金。为了保护劳动者的权益，规定还特别强调：“本单位违反竞业禁止条款，不支付或者无正当理由拖欠补偿费用的，竞业禁止条款自行终止。”此外，更重要的是劳资双方在对以上几点达成共识后，连同双方的责权认定，都应签订书面的形式文件。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！