

跳槽中的就业限制 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/479/2021_2022__E8_B7_B3_E6_A7_BD_E4_B8_AD_E7_c122_479287.htm 为进一步发挥自己的才智,离开原单位,这无可厚非.但有一点就是,如果与原单位在劳动合同或保密协议中有限制就业条款,那么在跳槽中的去向就受到限制.用人单位为了保护商业秘密,与涉密和知密人员,签订劳动合同时或单独签订保密协议,约定劳动者离开单位二年内不得到同行业竞争对手处工作.劳动者离开原单位,却违反约定,立即到竞争对手处工作.这就存在几个需明确的问题.

一是就业限制的约定是否有效,是否剥夺劳动者就业的权利.从约定本身来看,只是在两年的期限内限制就业的范围,因为商业秘密包括技术秘密和经营信息,有的是人头脑中的东西.劳动部关于企业职工流动若干问题的通知中规定,用人单位也可规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内(不超过三年),不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职,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,劳动法也规定,劳动合同可约定保密事项,就业限制的目的就是为保护商业秘密.这可以看出,就业限制的约定是有法律依据的.

二是经济补偿与就业限制的关系.因就业受到限制,应该得到一定的补偿.有约定按约定履行.没有约定,双方可以补充协商.如没有约定经济补偿.因劳动关系已解除,双方不能寻求一致意见,劳动者已跳槽到竞争对手处工作,但没有获得经济被偿不能成为违反就业限制的理由.

三是跳槽者可能面临的法律问题.原单位可直接或通过律师函告跳槽者,告知违约的后果,并主动就经济补偿双方

协商.协商不成,就可按劳动争议通过仲裁,使问题得到解决.四是如违反限制就业的约定,造成商业秘密的泄密,致使原单位经济损失.就涉及赔偿,原单位可直接向人民法院对跳槽者和侵权人起诉主张权利.限制就业是基于法律的规定和约定,必须执行.劳动者应该得到一定的经济补偿.没有得到经济补偿不能成为违约的借口.作为一个法律工作者,为准备跳槽和已跳槽的朋友提个醒,跳槽也要依法办事.附相关法规:《反不正当竞争法》第十条 经营者不得采用下列手段侵犯商业秘密:(一)以盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密;(二)披露、使用或者允许他人使用以前项手段获取的权利人的商业秘密;(三)违反约定或者违反权利人有关保守商业秘密的要求,披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密.第三人明知或者应知前款所列违法行为,获取、使用或者披露他人的商业秘密,视为侵犯商业秘密.本条所称的商业秘密,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.第二十条 经营者违反本法规定,给被侵害的经营者造成损害的,应当承担损害赔偿责任,被侵害的经营者的损失难以计算的,赔偿额为侵权人在侵权期间因侵权所获得的利润;并应当承担被侵害的经营者因调查该经营者侵害其合法权益的不正当竞争行为所支付的合理费用.被侵害的经营者的合法权益受到不正当竞争行为损害的,可以向人民法院提起诉讼.《劳动法》第一百零二条 劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项,对用人单位造成经济损失的,应当依法承担赔偿责任.《中华人民共和国促进科技成果转化法》第二十八条规定,职工

应当遵守本单位的技术秘密保护制度，不得泄露本单位的技术秘密和从事与原单位相同的科技成果转化活动。职工不得将职务科技成果擅自转让或者变相转让。《人才市场管理暂行规定》第二十四条明确规定，应聘人才离开原单位时，应当按照国家的有关政策规定，遵守与原单位签订的合同（或协议），不得擅自离职。通过辞退或调动方式离开的，应当按国家有关辞职、调动的规定办理手续；第二十五条规定，应聘人才离开原单位的，不得私自带走原单位的科研成果、技术资料等，不得泄露国家机密和原单位的商业秘密，不得侵犯原单位的技术权益《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》二、用人单位与掌握商业秘密的职工在劳动合同中约定保守商业秘密有关事项时，可以约定在劳动合同终止前或该职工提出解除劳动合同后的一定时间内不超过六个月），调整其工作岗位，变更劳动合同中相关内容；用人单位也可规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内（不超过三年），不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，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，但用人单位应当给予该职工一定数额的经济补偿。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com