**上海市虹口区竞业限制劳动争议仲裁与审判白皮书**

**暨典型案例**

**（2017年－2019年）**

随着我国经济发展进入新常态，依靠要素驱动和资源消耗支撑的发展方式难以为继，只有通过科技创新，依靠创新驱动，才能实现经济社会持续健康发展，推动国民经济迈向更高层次、更有质量的发展阶段。上海作为我国建设中的国际经济、金融、贸易和航运中心，服从服务国家发展战略，牢牢把握世界科技进步大方向、全球产业变革大趋势、高端人才集聚大举措，努力在推进科技创新、实施创新驱动发展战略方面走在全国前头、走到世界前列，加快建设具有全球影响力的科技创新中心。科技和创新是企业的核心竞争力。为保护企业核心竞争力，越来越多的用人单位与知悉本单位商业秘密或核心技术的劳动者签订竞业限制协议，约定其一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职，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。

本篇白皮书以2017年-2019年上海市虹口区人民法院（以下简称上海虹口法院）与上海市虹口区劳动人事争议仲裁院（上海市虹口区劳动人事争议仲裁委员会下设办事机构，以下简称虹口区仲裁院）审理的竞业限制劳动纠纷案件的审裁情况为基础，分析竞业限制劳动争议案件基本情况、特点，提出建议与对策，促进类似纠纷的预防和化解，在依法保护用人单位的商业秘密等合法权益同时，兼顾劳动者的择业自由权，构建和谐稳定的劳动关系，助力优化营商环境。

**一、竞业限制纠纷劳动争议仲裁与审判的基本情况**

**（一）竞业限制纠纷仲裁的基本情况**

虹口区仲裁院2017年-2019年受理劳动争议纠纷案件共计5,364件，办结5,404件，其中终局裁决1,091件、非终局裁决1,105件、调解2,020件、撤诉1,028件、按撤回申请处理129件、其他31件，调撤率58.79%。其中2017年-2019年竞业限制纠纷案件结案28件，占结案案件0.52%。

1. 在2017年-2019年审结的28件竞业限制案件中，劳动者申请12件，用人单位申请16件。

2017年-2019年竞业限制纠纷案件申请人情况

1. 从结案方式看，在2017年-2019年审结的竞业限制案件中裁决18件、调解8件、撤诉2件。2017年共审结8件，其中4件调解，1件撤诉，3件裁决；2018年8件，其中2件调解，1件撤诉，5件裁决；2019年12件，2件调解，10件裁决。竞业限制纠纷案件调解难度逐渐增大。

2017年-2019年竞业限制纠纷案件结案情况

1. 在2017年-2019年审结的28件竞业限制纠纷案件中，起诉至上海虹口法院的为13件。
2. 在2017年-2019年审结的28件竞业限制纠纷案件中，劳动者聘请律师的7件，用人单位聘请律师的18件，高于一般劳动争议案件。竞业限制纠纷的专业性较高，案件处理难度大，用人单位对商业秘密及知识产权的保护程度、重视程度更高。

2017年-2019年竞业限制纠纷案件聘请律师情况

1. 在审结的28件竞业限制纠纷案件中，涉及行业前三位的分别是商业、金融服务业案件10件，物流运输业8件，信息技术业4件，其后依次为教育培训业3件、化工业3件。

2017年-2019年竞业限制纠纷案件行业分布情况

**（二）竞业限制纠纷审判的基本情况**

上海虹口法院2017年-2019年劳动争议纠纷案件收案共计1,938件，结案共计1,928件，其中2017年结案709件、2018年结案575件、2019年结案644件。从结案方式看，2017年-2019年判决610件、调解390件、撤诉631件、按撤诉处理46件、驳回起诉71件、移送116件、其他64件，调撤率55.34%。

1．在2017-2019年审结1,928件案件中，竞业限制纠纷案件共27件，从起诉主体看，劳动者起诉15件，用人单位起诉12件（仲裁阶段劳动者申请劳动仲裁16件、用人单位申请劳动仲裁11件），其中16件案件为双方起诉，占比59%；从结案方式看，判决13件、调解9件、撤诉5件，调撤率52%。

2017年-2019年竞业限制纠纷案件结案情况

2．2017年审结竞业限制纠纷案件7件，2018年7件，2019年13件，2019年同比增长85.71%，除此之外2019年还有6件案件涉及在职期间的竞业限制。竞业限制纠纷数量呈明显上升趋势。

2017年-2019年竞业限制纠纷案件数量

3.在已审结的竞业限制纠纷案件中，涉商业、金融服务业案件9件、教育培训业5件、信息技术业5件、化工业4件、物流运输业4件。总体而言，竞业限制纠纷案件主要集中于商业、金融服务业和教育培训业、信息技术业。

2017年-2019年竞业限制纠纷案件涉案行业分布情况

**二、竞业限制纠纷案件特点**

**（一）案件大部分涉及用人单位高级管理人员或高级技术人员**

竞业限制起源于[公司法](https://baike.so.com/doc/3463598-3644335.html)中的董事、经理[竞业禁止](https://baike.so.com/doc/2845123-3002481.html)制度，其目的是为防止董事、经理等利用其特殊地位损害公司利益。因此劳动法意义上负有竞业限制义务的主体不是普通员工，也不是全体员工，而是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劳动者，这些劳动者往往是企业的核心管理人员及核心高新技术人员，掌握公司命脉，体现一个企业最大的竞争优势。用人单位可就竞业限制的范围、地域、期限与上述劳动者进行约定，但该约定不得违反法律、法规的规定。2017年-2019年，虹口区仲裁院审理案件中，劳动者为高级管理人员7件，占比24%，高级技术人员12件，占比43%，其他负有保密义务人员9件，占比33%；上海虹口法院审理案件中，劳动者为高级管理人员9件，占比33.33%，高级技术人员15件，占比55.56%，其他负有保密义务人员3件，占比11.11%。

**（二）争议请求集中**

从争议内容看，案件请求涉及劳动者主张支付竞业限制补偿金、用人单位主张违反竞业限制义务违约金以及其他要求继续履行竞业限制、确认竞业限制协议无效、确认竞业限制协议解除等。但其中劳动者主张竞业限制补偿金及用人单位主张违反竞业限制义务违约金为案件主要请求。2017年-2019年，虹口区仲裁院涉及竞业限制义务补偿金案件12件，占比42.90%，违反竞业限制义务违约金16件，占比57.10%；上海虹口法院涉竞业限制义务补偿金案件20件，占比74.07%，违反竞业限制义务违约金案件8件，占比29.63%（部分案件两项请求均有）。

**（三）涉案行业较为分散，民营企业居多**

竞业限制纠纷案件中用人单位的行业分布、劳动者的从业领域较为分散，所涉行业包括商业、金融服务业、教育培训业、信息技术业、化工业、物流运输业等，可见用人单位保护商业秘密的意识增强，较多的行业中用人单位开始采用订立竞业限制协议的方式来保护自身的商业秘密。从用人单位企业性质上看，民营企业居多，行业领头企业居多，上市公司亦相对比较重视商业秘密保护。2017年-2019年审结竞业限制纠纷案件所涉用人单位除上市公司外，其余均为民营企业。虹口区仲裁院审结竞业限制案件中民营企业占比89%，上市公司占比11%；上海虹口法院审结的竞业限制案件中民营企业23件，占比85.19%，上市公司4件，占比14.81%。

**（四）案件争议标的大**

竞业限制纠纷的争议标的明显高于其他案件，这不仅因为所涉劳动者多为高级管理人员、高级技术人员，劳动者的劳动报酬水平远高于普通劳动者，还因为用人单位为防止劳动者离职后违反竞业限制义务、给用人单位造成较大损失，亦会付出较高的竞业限制补偿金，并设置高昂的违反竞业限制义务违约金，以确保企业核心技术、商业秘密不致外流，保持企业竞争力与创新力。2017年-2019年，虹口区仲裁院审结案件申请标的平均为16.6万元，结案标的平均为5.4万元；上海虹口法院审结案件起诉标的平均为18.69万元，结案标的平均为10.32万元。不论申请或起诉标的，抑或是结案标的，均远高于一般劳动争议案件。

**（五）案件数量呈现上升趋势，仲裁起诉率高、服判息诉率低**

2017年-2019年，竞业限制纠纷案件虽总数不多，但呈明显上升趋势，表明用人单位对于企业核心创新技术保护意识的提高与重视。竞业限制纠纷属于劳动争议案件，往往先后经过劳动争议调解中心调解、劳动争议仲裁委员会裁决、人民法院审理，纠纷处理时间长，劳动者和用人单位对抗明显，调解难度大。另外，用人单位出于企业管理等因素考虑，对涉案员工也往往采取“宁判不调”的态度，寄以最终法院的生效判决来警醒在职员工避免发生类似情形。此外劳动争议案件诉讼成本较低，故对裁决、判决结果不服的一方或双方往往会提起一审诉讼及二审上诉。

**三、竞业限制纠纷案件难点**

**（一）竞业限制义务主体范围界定难**

虽然《中华人民共和国劳动合同法》已经明确将竞业限制的人员范围限定为“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”。但实践中，对竞业限制的主体范围尤其是对其他负有保密义务人员的认定存在争议。其他负有保密义务的人员范围能否以双方劳动合同或是竞业限制协议约定为准，产生争议的举证责任是否仅在用人单位一方存有争议。

**（二）竞业行为查明、认定难**

竞业限制纠纷案件审理中发现，劳动者的竞业行为存在多种情形，既包括直接入职或投资相同行业公司的行为，也包括采用劳务派遣、关系挂靠、人事代理或股份代持等隐蔽性更强的竞业行为。在劳动者刻意隐瞒的情况下，用人单位的举证难度大，对劳动者的竞业行为的查明、认定存在较大困难。对劳动者离职后是否从事与原用人单位“同类产品、同类业务”的认定，涉及不同行业的专业知识，或具体行业某项产品的认定，专业性较强，仅凭常识往往难以作出准确判断。实践中，用人单位往往以营业执照登记经营范围重叠来主张劳动者违反竞业限制义务，仲裁机构、人民法院在审查上存在难点。签订的竞业限制协议中列明的与用人单位有竞争关系的单位或者不履行竞业限制协议约定的劳动者入职新单位等的报告义务是否当然能认定违反竞业限制义务也存有争议。此外，在职期间劳动者的竞业限制也属于法律规定的空白。

**（三）违约责任认定难**

劳动者违反竞业限制义务，应当承担何种责任、如何承担存在争议。竞业限制违约金和经济损失赔偿是择一主张还是可以同时主张存在争议，竞业限制违约金的性质属于赔偿性还是惩罚性违约金也存在不同观点。在双方未约定的情况下或有约定的不同情况下，用人单位已支付的竞业限制补偿金是否可以返还在实践中也存在争议。劳动者违反竞业限制义务支付竞业限制违约金后应否继续履行竞业限制协议等方面也存在争议。

**（四）竞业限制违约金金额酌定难**

竞业限制劳动争议案件中，用人单位主张劳动者支付竞业限制违约金，审理中劳动者一般均主张约定的违约金数额畸高要求进行调整，而用人单位则坚称违约金数额为双方订立协议时的真实意思表示，且尚不足以弥补用人单位的经济损失。仲裁机构、人民法院通常会结合用人单位的经济损失、劳动者的工作职责、工作年限及经济收入水平、竞业限制经济补偿金的数额、劳动者的过错程度、用人单位有无过错等各方面因素对违约金数额是否适当作出酌情判定，但是酌情确定违约金数额是否合理，则见仁见智，目前审判实践中并无统一具体标准。

**（五）当事人举证难**

竞业限制是为保护用人单位商业秘密服务的，劳动者违反竞业限制义务，用人单位可能获得违约金、赔偿损失、返还竞业限制补偿，甚至要求继续履行竞业限制义务。但实践中，对用人单位举证能力要求高，用人单位举证困难。比如劳动者与新用人单位的劳动合同、入职登记表、工资发放记录、考勤表原用人单位基本无取得的可能性。社会保险、个人所得税缴纳调查难，往往也无法直接反映出实际用人单位。实践中，用人单位往往提供专业律师等调查人员或是公证人员拍摄的视频资料，成本高，难度大。对于劳动者而言，司法实践中，仲裁机构、人民法院往往将劳动者主张违约金过分高于用人单位损失的举证责任分配给劳动者，但对于用人单位的损失，劳动者往往无法举证。反过来说，用人单位也往往无法举证证明自身的损失，劳动者违反竞业限制造成用人单位的损失，较多情况下亦无法用数字来衡量，很多时候是商誉、商业机会等的损失。

**四、虹口区仲裁院与上海虹口法院处理竞业限制争议主要做法**

**（一）更新审裁理念、依法公正审裁、优化营商环境**

恪守中立裁判，依法适用劳动立法的“倾斜保护”原则，在努力保护用人单位商业秘密、知识产权等合法利益的同时，不以牺牲劳动者利益为代价，不以不合理限制市场人才竞争达到维持竞争优势为目的，力求做到“倾斜保护”和“平衡保护”的有机统一，在维护劳动者基本生存权和择业自由权的同时，又不让违反社会诚信和违反竞业限制义务的劳动者损害企业的合法利益和社会公平正义，构建和谐劳动关系，平衡保护商业秘密与择业自由，构建人才自由流动的营商环境，助力经济社会平稳健康发展，助力优化辖区法治化营商环境。

**（二）统一审裁尺度、实行类案追踪 、聚焦审裁质效**

加强劳动争议仲裁与诉讼衔接机制建设，是健全劳动争议处理制度、完善矛盾纠纷多元化解机制的重要举措。进一步加强审裁联动，建立审裁有效衔接的新规则、新制度，实现审裁衔接机制长效化、受理范围一致化、审理标准统一化。紧密围绕劳动争议处理为中心要务，严格适用法律，树立审裁标准，实行类案追踪，总结提炼类案审裁方法，审结一案、规范一类，充分利用效应。聚焦竞业限制争议审理中发现的疑难问题，对法律规范粗疏、空白部分，依据法律原则和精神解释适用法律，强化法律的价值导向作用，牢记为民服务宗旨，努力提高审裁质效，将司法为民作为审裁宗旨，保护当事人合法权益，促进劳动关系的和谐发展。

**（三）加强培训调研、主动延伸职能、合力化解纠纷**

充分发挥上海虹口法院、虹口区仲裁院的审裁衔接机制，以问题研讨为着力点，以审裁例会为平台，组织培训调研，为案件审裁提供智力支撑，加强审判能力建设，多角度、多方位提升专业化审判能力，打造专业化审判团队。同时，为增强司法示范效应，构建和谐劳动关系，虹口区仲裁院、上海虹口法院持续加大法宣、调研的力度，通过白皮书新闻发布会、新闻媒体宣传等一系列举措加大司法宣传，谴责违反竞业限制的行为，提升案件处理的社会影响力，取得了较好的社会效果。强化行业工会、司法部门及相关行政单位的联动作用，合力预防和化解竞业限制纠纷。

**五、典型案例**

【案例一】竞业限制的主体系负有保密义务并与用人单位签订竞业限制协议的劳动者--某教育培训公司与赵某竞业限制纠纷案件

1.基本案情

赵某在某教育培训公司担任全职独家讲师，教授专业财务类课程，月工资10,000元，双方在劳动合同中约定赵某离职后两年内，未经公司许可，不得为与某教育培训公司存在竞争关系的企业提供任何直接或间接服务。如违反竞业条款，给公司造成损失的，需赔偿人民币20万元。2015年11月，赵某和公司又签订《保密、知识产权保护暨竞业禁止协议》，约定竞业限制期限两年、竞业限制补偿金标准每月2,300元及违约金金额为离职当月工资的24倍。2018年1月15日，赵某因家庭原因提出辞职，该教育培训公司未支付赵某竞业限制补偿金。后公司得知赵某尚未离职时至其离职后一直在本市另一教育培训机构教授同样课程，且仍使用原公司的标识，遂提出申请赵某支付竞业限制违约金，虹口区仲裁院依法受理。赵某主张自己并非竞业限制人员范围，公司在其离职后并未支付竞业限制补偿金，故不同意公司上述违约金请求。

2.裁判结果

虹口区仲裁院审理后认为，赵某以某教育培训公司智力成果形成的课件内容，在与该公司存在竞争关系的同类公司教授相同课程，明显违反了双方签订的《保密、知识产权保护暨竞业禁止协议》，裁决赵某支付某教育培训公司竞业限制违约金。

3.典型意义

关于竞业限制的主体范围，根据《中华人民共和国劳动合同法》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。对于其他负有保密义务的人员，没有明确的法律界定，较易被忽略，实践中一般结合具体情况对档案保管人员、市场策划与营销人员、财务人员等认定为其他负有保密义务的人员。

【案例二】未约定经济补偿金的竞业限制协议效力认定及经济补偿金标准确定--钱某与某网络科技公司劳动合同纠纷案

1.基本案情

钱某入职某网络科技公司担任技术总监，双方签订《保密、竞业限制和知识产权归属协议》，约定竞业限制期限为劳动合同终止、解除后六个月，钱某履行竞业限制义务的，公司应支付补偿金。对于竞业限制补偿金金额，双方未明确约定。钱某从网络科技公司离职后，起诉要求网络科技公司按照其工资50%的标准支付6个月竞业限制补偿金。网络科技公司则认为，钱某离职后进入互联网金融公司工作，该公司与其均具有软件开发的经营范围，故钱某未能履行竞业限制义务，网络科技公司无需支付竞业限制经济补偿金。即便网络科技公司需承担经济补偿金，也应当按照月工资30%的标准进行支付。

2.裁判结果

上海虹口法院经审理认为，网络科技公司以钱某后入职的互联网金融公司与其均具有软件开发的经营范围，便推定钱某违反竞业限制义务，依据不足。钱某与网络科技公司在竞业限制协议中未约定经济补偿金标准，钱某履行竞业限制义务的，网络科技公司应按照钱某劳动合同终止或解除前十二个月平均工资的30%标准支付经济补偿金。

3.典型意义

关于未约定经济补偿金的竞业限制协议的效力问题，从尊重当事人意思自治、保护劳动者权益以及合同解释的规则和理论等角度都不宜认定为无效。在竞业限制协议具有法律效力的情况下，如果经济补偿金没有约定或者约定不明的，双方可以就经济补偿金的标准进行协商确定。如果协商不能达成一致的，根据司法解释规定，当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

【案例三】竞业限制经济补偿标准的可依约履行--何某与某货物运输代理公司竞业限制纠纷案件

1.基本案情

何某2015年6月1日入职某货物运输代理公司，基本工资5,000元，另有补贴、提成等。何某在职期间与公司签订了竞业限制协议，明确约定公司应在劳动合同终止或解除后按月向何某支付竞业限制补偿金，标准为离职时月基本工资的20%，竞业限制期限为两年。2017年1月24日何某提出辞职，双方于次日解除劳动合同。2017年2月16日，货物运输代理公司向何某出具《竞业限制开始通知书》，明确何某自2017年1月25日开始履行竞业限制义务。2017年6月16日，双方协商解除竞业限制协议。因货物运输代理公司未支付竞业限制补偿金，何某向虹口区仲裁院申请劳动仲裁，要求货物运输代理公司按其月基本工资30%支付2017年1月25日至2017年6月16日期间的竞业限制补偿金。货物运输代理以何某违反竞业限制协议，不同意支付何某竞业限制补偿金。

2.裁判结果

虹口区仲裁院审理后认为，没有证据证明何某有违反竞业限制协议的行为，故根据双方约定按何某离职时基本工资20%标准裁决货物运输代理公司支付何某2017年1月25日至2017年6月16日期间的竞业限制补偿金。

3.典型意义

根据《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（四）》，当事人在劳动合同或保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后，用人单位应支付经济补偿。而按劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%支付竞业限制补偿金适用于约定竞业限制，但未约定竞业限制补偿的情况下。本案中，双方依据意思自治明确约定了竞业限制补偿金标准，故应按双方约定支付竞业限制补偿金。【案例四】竞业限制违约金畸高可依法调整--李某与某日化公司劳动合同纠纷案

1.基本案情

李某担任某日化公司研发部结构开发设计师，签订了《竞业限制协议》，约定李某在职期间及离职后3个月内，均不得为公司的任何竞争者工作、为其提供服务，不得从事与日化公司业务直接竞争的任何经营业务或经营活动。竞争名单包括但不限于某化妆品公司。该协议还约定了竞业限制经济补偿金标准为李某离职当月工资的50%，李某若违反竞业限制协议，除退回经济补偿金外，还应支付离职当月工资12倍的违约金。竞业限制期限内，原告进入与日化公司具有竞争关系的某化妆品公司工作。日化公司发现后起诉李某要求支付违约金。

2.裁判结果

李某与日化公司签订竞业限制协议系双方真实意思，合法有效，双方应按约履行。李某离职后进入的化妆品公司系与日化公司从事相同或类似业务并有一定竞争关系的企业，其行为违反了双方竞业限制协议约定，故李某应当返还日化公司部分竞业限制补偿金外，还应支付违约金。但由于李某竞业限制期间取得的补偿金共计2.5万元，但违约金高达20万元，结合李某的工作年限、职务及日化公司是否有实际损失等因素，上海虹口法院认为双方约定的竞业限制违约金过高并进行适当调整，故判决李某支付违约金6万元。

3.典型意义

竞业限制条款由劳动者和用人单位协商签订，通常情况下应当尊重当事人意思自治，人民法院对于双方约定的违约金不宜进行过度干预。但如果用人单位和劳动者约定的违约金畸高，法院则可以综合劳动者在职期间收入、劳动者违反竞业限制的主观恶意、用人单位是否支付竞业限制经济补偿及支付数额、用人单位因劳动者违反竞业限制造成的实际损失等等进行考量，根据诚实信用原则和公平原则，予以酌情调整。

【案例五】违反竞业限制义务的责任承担--某化妆品公司与董某竞业限制纠纷案件

1.基本案情

董某系某化妆品公司配方开发工程师。2014年双方签订了竞业限制协议，约定竞业限制期限为12个月、如董某违反竞业限制义务应返还化妆品公司支付的竞业限制经济补偿。2018年12月董某因个人原因辞职，双方签订竞业限制补充协议，将竞业限制期限调整为6个月。2019年1月董某离职后，化妆品公司按约每月支付董某竞业限制补偿金。后化妆品公司以董某2019年5月起违反竞业限制协议申请劳动仲裁，要求董某支付违约金并返还公司已支付的竞业限制补偿金。

2.裁判结果

虹口区仲裁院审理后认为，董某自2019年5月起违反竞业限制协议，裁决董某返还化妆品公司2019年5月起的竞业限制经济补偿并按约定支付违约金。

3.典型意义

竞业限制义务是约定义务，用人单位和劳动者应通过协议形式明确约定各自的权利义务。根据规定，劳动者违反竞业限制约定的，用人单位可以向劳动者主张违约金。但对于劳动者违反竞业限制约定的，除了需要承担违约金外，是否还需要返还竞业限制补偿的问题，法律并无明确的规定。通常来说，鉴于竞业限制义务系约定义务，劳动者违反约定的，承担的违约责任应当以双方约定为准，这也符合违约责任的可预见性原则。即竞业限制协议明确约定劳动者违约需要返还竞业限制经济补偿的，则劳动者应依约返还。因此，为避免不必要的争议，建议双方在签订竞业限制条款时对相应的违约责任进行明确约定。

【案例六】在职期间竞业限制义务的适用--李某与某海运公司劳动合同纠纷一案

1.基本案情

李某入职某海运公司担任航运部经理一职，劳动合同约定李某不得从事与公司利益相冲突的活动，不得兼职。李某在职期间，其妻子担任与海运公司具有同业竞争关系的海航公司董事及股东，但李某未予告知。后李某又代表海运公司与海航公司签订合同，加价转租海航公司从船东处租赁的顺风号游轮，故海运公司以李某利用职务便利，与其配偶入股的公司签订租船合同赚取差价、支付不当佣金给公司造成重大经济损失为由解除劳动合同，并向公安部门报案。李某认为，公安部门已认定其不具有犯罪事实，且转租邮轮赚取差价和佣金符合市场交易规则，故海运公司构成违法解除。

2.裁判结果

上海虹口法院审理后认为，李某与海运公司签订的劳动合同中明确约定“不得从事与海运公司利益相冲突的活动”，且李某作为海运公司管理人员，对公司负有忠实、诚信、勤勉义务，但劳动关系存续期间，李某以其妻子名义入股海航公司，又积极参与经办加价转租顺风号邮轮，故海运公司有理由相信李某上述不忠实、有悖公平正义原则的行为会削减公司的竞争优势，损害公司的经济利益，据此解除与李某的劳动合同，不违反劳动法律的规定。李某要求海运公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求，不予支持。

3.典型意义

我国劳动法律对于竞业限制义务是否适用于在职期间的普通劳动者，并没有明确的规定。劳动者在职期间的竞业限制义务并非是强制性义务，劳动合同约定排除此类义务的，法律也并未禁止。但劳动关系的人身属性决定了劳动者对用人单位负有忠实义务，在职期间的竞业限制根源在于双方的劳动合同及缔结劳动合同的目的。本案中，原被告劳动合同中明确约定“劳动者不得从事与用人单位利益相冲突的活动”，双方对在职期间竞业限制有约定，显然劳动者应履行竞业限制义务。在此情形下，用人单位以劳动者竞业竞争为由解除劳动关系，并不构成违法解除。