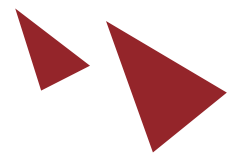


中伦文德

ZHONG LUN
W & D
LAW
FIRM

中伦文德 《劳动法律评论》

2022 年第 10 期





中伦 文德 目录



2022年第10期

- 中伦文德观点1
- 竞业限制案件中偷拍偷录证据的效力认定与法律应对1
- 案例分析8
- 竞业限制纠纷中的跟拍视频录像应当符合证据属性8
- 热点评析12
- 关于劳动者违反竞业限制义务后用人单位救济方式的几点思考12
- 作者简介18
- 中伦文德简介19
- 中伦文德劳动业务简介20



➤ 中伦文德观点

竞业限制案件中偷拍偷录证据的效力认定与法律应对

作者：胡高崇、胡文杰、陈思楠、陈蕾

一、引言

在竞业限制纠纷中，原用人单位希望追究离职员工违约责任的，就需要提供证据证明离职员工存在违约行为；鉴于目前离职员工都会采取多种规避措施，使得原用人单位难以从个税、社保、公积金缴纳记录等方面，获取能够证明离职员工存在违约行为的证据；故离职员工进出新单位工作场所的视频资料就成为原用人单位证明离职员工违反竞业限制义务的核心证据。鉴于录制此类视频的目的是为了证明离职员工违约，故而录制活动自然不会被离职员工同意或者知情，因此通常是偷拍偷录获得的，在庭审中该类证据会经常遭到合法性和真实性及关联性的质疑，比如离职员工会主张因侵犯个人隐私故而该证据不具有合法性，或者会主张视频中的人像不能与员工本人对应等。本文结合司法案例，对竞业限制案件中偷拍偷录证据的效力认定规则进行分析，并提出针对此类证据可能的法律应对方式，以期为企业及员工提供实务帮助。

二、竞业限制案件中偷拍偷录证据的真实性认定问题

(一) 劳动者不认可被拍摄者为本人，但未到庭或虽到庭但未对视频申请鉴定且未提供相反的证据的，法院一般推定视频中的被拍摄者为劳动者本人

1、劳动者不认可被拍摄人为本人，但本人未到庭、亦未对不到庭的原因及视频证据作出合理解释的，需要承担不利后果

在(2021)京01民终2804号案件中，公司提供的《公证书视频光盘》显示陈某在一周内连续多次进入竞对公司的办公场所，其在上班时间点、手拿办公文件走动，在电梯中连续两日与不同的同事打招呼聊天；公司提交上述视频用以证明陈某违反竞业限制义务，入职了竞对公司。一审案件审理过程中，法院通知陈某本人到庭，陈某拒绝到庭。就公司提交的视频资料中影像是否为本人的问题，陈某的代理人在一审庭审中陈述“因为时间隔得比较久，被告无法确认。只是无法确认，不否认。”

一审法院认为，《公证书视频光盘》显示的陈某的行为与一般的探访显然不同，陈某在法院口头传唤情况下不予出庭，陈某的代理人也不能就此做出合理解释。在陈某不能提供其他充分证据证实其主张的情况下，一审法院认定陈某实际上违反了竞业限制义务并判决陈某返还竞业限制补偿金15万余元并支付违反竞业限制义务的违约金95万余元。二审法院维持



原判。在同系列案件(2021)京 01 民终 2601 号、(2021)京 01 民终 2802 号中，法院也作出了类似的判决。

2、劳动者不认可被拍摄人为本人，其本人虽到庭，但没有对视频申请鉴定且不能作出合理解释或提供反证的，亦需要承担不利后果

在(2021)粤 03 民终 8384 号案件中，一审法院认为，公司提交的公证书视频画面流畅自然，不存在摆拍、剪辑、智能换脸的痕迹，胡某某、竞对公司虽称视频可能存在修改，但未提交确切的证据予以证实，亦未申请司法鉴定，故对公司提交的视频的真实性及与胡某某、竞对公司的关联性，该院予以采纳。视频显示，胡某某在工作时间内在竞对公司办公场所多次出入、长时间停留。胡某某虽主张上述视频的取得不具有合法性，但其未能就正常上班时间内频繁出现在竞对公司办公地址等情况进行合理解释，胡某某应承担不利后果。因此，该院采信了公司的相关主张，认定胡某某确实在竞业限制期限内入职了竞对公司。二审法院维持原判。

从上述案例可知，劳动者主张被拍摄者不是本人的，即使其本人到庭，但因其没有申请对视频进行声像比对鉴定，也不能作出合理解释或提供相反的证据推翻视频中相关事实的，法院一般推定视频中的被拍摄者为劳动者本人，进而认定劳动者违反了竞业限制义务。

(二) 劳动者否认视频中的被拍摄者为本人，且申请或同意对视频进行鉴定的，鉴定机构可视检材视频的具体情况进行人像同一性认定

劳动者否认视频中的被拍摄者为本人，且申请或同意对视频进行鉴定的，鉴定机构将启动视频人像检验鉴定，也即对检材视频中目标人的体貌特征、动态特征、衣着和配饰特征、特殊标记特征、时空关联特征等情况与样本视频及照片的被检验人进行检验，根据具体情况的不同，出具确定性、非确定性、不具备检验条件等鉴定意见。¹

1、鉴定机构能够出具确定性鉴定意见（肯定同一/否定同一）的情形

(1) 检材视频中被拍摄人员面部、身高、身材、运动特征、穿着外貌等人像特征清晰

人像特征包括人体外貌各部分生长特点及其运动习惯的具体征象，是人像鉴定的具体依据。人像特征分为人体外貌的解剖学特征、人体动态特征、人体特殊标记特征及人体着装、配饰特征等。²因此并非只有面部特征可以作为鉴定机构确定人像同一性的依据，身高、身材、运动特征、穿着外貌等都是鉴定时的参考。

(2) 被拍摄者面部即便有一定遮挡，鉴定机构仍存在通过面部不被口罩遮挡部位、被拍摄者其余体态特征出具确定性鉴定意见的可能

被拍摄者佩戴口罩的情况下能否进行人像同一性认定是疫情期间该类偷拍证据遇到的常见问题。有研究表明，佩戴口罩后，人体外貌的解剖学特征中的五官形态特征、五官配置

¹ 《视频中人像检验技术规范》（GA/T 1023-2013）

² 《视频中人像检验技术规范》（GA/T 1023-2013）



关系特征等以及人体动态特征中的颜面动态特征、人体特殊标记特征中出现在口鼻附近的颜面特殊标记特征等将受到影响，但其余的体态特征、人体着装、佩饰特征等不产生变化。鉴定机构可以通过关注面部不被口罩遮挡部位，结合由于口罩佩戴产生形变导致的特征变化，在充分提取特征的前提下进行综合评断时，考虑口罩带来的特征减少和变化，衡量符合点和差异点价值，并根据相关的鉴定规范出具鉴定意见。³

在一些案例中，即便被拍摄者面部被遮挡，法官或鉴定机构也会根据其他体貌特征对被拍摄者和员工的同一性进行认定。比如在(2021)京 01 民终 5237 号案中，一审法院认为，根据公司提交的视频，在竞业限制期间，刘某曾出现在竞对公司官网披露的深圳办公地址，且在该地址同时有身着竞对公司徽标服装的人员出现；刘某曾出现在某长城景观民宿，且在该地址同时拍摄到有身着竞对公司徽标服装的人员；在竞对公司北京办公地址拍摄到的男子虽面部有遮挡，但体貌特征均与刘某相似。结合其他证据，一审法院认为公司提交的证据已经达到高度盖然性的证明标准，进而认定刘某违反了竞业限制义务，应承担相应的违约责任。二审法院维持原判。

2、鉴定机构出具非确定性（倾向肯定同一/倾向否定同一）或不具备检验条件鉴定意见的情形

如果检材视频内容有拍摄角度较差、距离较远、像素较低及运动模糊等情况，同时需检人像的脸部特征存在被遮挡，无法与样本人像进行形态特征标记、测量等比对，无法满足人像同一性鉴定要求，则鉴定机构可能只能得出非确定性或者不具备检验条件的鉴定结论。

如果鉴定机构就偷拍的视频资料中的目标人像与劳动者作出了确定性的鉴定结论，则该证据将会是证明有关事实的有力证据；但如果鉴定机构作出的仅是非确定性或不具备检验条件的鉴定意见，则法院可能会重新鉴定或者作出视频资料不能作为案件事实认定依据的结论。如在(2017)粤 0112 民初 5070 号案件中，法院认为能够认定雷某某工作时间脱岗睡觉的直接证据是汉成公司提交的 2 张照片，但照片仅显现了人像侧面，且人物面部形态并非特别清晰，双方对于照片中男子是否为雷某某本人以及照片的形成时间存在较大争议。两家鉴定机构通过研究和审查，均出具书面意见表示无法进行人像同一性鉴定。在此情况下，公司作为照片的提交方却无法提供充分的证据反驳雷某某的质疑，因此上述 2 张照片不能作为认定雷某某工作时间脱岗睡觉的依据。

三、竞业限制案件中偷拍偷录证据的合法性认定问题

就证据取得的合法性问题，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》（以下简称《民诉解释》）第 106 条规定：“对以严重侵害他人合法权益、违反法律禁止性规定或者严重违背公序良俗的方法形成或者获取的证据，不得作为认定案件事实的根

³ 卢启萌、毛晓等：《口罩佩戴对人像鉴定的影响》，《中国司法鉴定》，2021 年 5 月刊，第 89-94 页。

据。”基于此，就该类通过偷拍方式取得的视频证据，被拍摄者经常会提出合法性抗辩，认为该证据的取得因为未经过其同意而侵犯其隐私权，因此应当被予以排除。

但总的来说，竞业限制案件中，仲裁委/法院对偷拍证据的合法性宽容度较高，通常有两种处理方式：1、认定具有合法性并予以采信；2、对合法性不予论述直接予以采信。检索现有的竞业限制案例，尚未发现因偷拍证据不具有合法性而不予采信的案例。笔者认为上述情况出现原因是：竞业限制案件中，偷拍视频往往是针对离职员工在相对公共的场合进行的拍摄，而鲜少涉及对离职员工个人隐私的严重侵害。与此形成对比的是，在其他类型的劳动争议案件中，用人单位往往更容易提交涉及严重侵害员工个人隐私的证据（例如：手机监听录音、厕所内拍摄视频等），而仲裁委/法院对此类偷拍偷录证据，也存在否定证据合法性、进而不予采信的可能性。详述如下：

（一）部分法院倾向于在判决中就偷拍视频的合法性不予说理，直接采纳作为证据

比如在上述(2021)京 01 民终 2804 号及其系列案中，离职员工在一审时均对视频证据的合法性提出了质疑，对“拍摄视频的真实性、关联性、合法性均不认可，认为上述视频不能证明是在竞业限制期限内拍摄的，无法证明陈某违反竞业限制义务，视频拍摄未经当事人许可，侵犯了陈某隐私。”但法官在判决中未对此项抗辩进行说理便直接采纳了该证据。

类似的，在(2022)苏 05 民终 1938 号案中，一审法院认为公司提交了殷某出入竞对公司研发中心的视频，该视频的录制虽未经殷某同意，但直接表明了殷某在竞业限制期内的工作情况，可以作为认定殷某是否违反竞业限制义务的依据。不过，该案的二审法院对一审法院没有对视频资料的认定进行说理提出了批评，并认为，视听资料作为定案证据加以采信必须慎重；其拍摄场所、取景范围、收集程序、收集方式以及证据原始性、完整性等问题均需全面审查，以判断证据是否以严重侵犯他人合法权益、违反法律禁止性规定或严重违反公序良俗的方法形成或者获取，同时避免引导不当侵害个人信息安全的行为发生。对此，一审判决在未对视频证据作分析的情况下径行将其作为定案证据，是欠妥的。但是，综合本案其他证据，足以作出本案事实认定，所以二审法院对这一点仅作强调，以供一审法院考量。笔者认为，上述二审法院的观点符合在《个人信息保护法》生效实施大背景下的司法裁量趋势，应该加以推广。

（二）部分法院倾向于认为在一定条件下，偷拍视频具有一定的合法性，可作为证据予以采纳

在(2020)皖 02 民终 1095 号案件中，一审法院认定偷拍的视频证据具有合法性，其审查角度及认定视频具有合法性的理由包括：

（1）证据的收集主体应当合法。我国现行法律并未授予商务咨询类的公司侦查权，但法律法规也并未禁止公民、组织行使一定范围的调查权，按照“法无明文禁止即可为”的原则，商务咨询公司在一定范围内调查收集的证据可以作为民事诉讼中的证据使用；





(2) 证据形式应当合法。前用人单位聘请的商务咨询公司通过视频、调查报告的形式将所调查的内容反馈给前用人单位，上述视频、调查报告属于视听资料及书证，符合《中华人民共和国民事诉讼法》规定的证据形式；

(3) 证据的取得方式应当合法。最高人民法院于 2001 年 12 月 21 日颁布的《关于民事诉讼证据的若干规定》第 68 条规定“以侵害他人合法权益或者违反法律禁止性规定的方法取得的证据，不能作为认定案件事实的依据”。⁴因此，判断证据来源是否合法，只能以证据收集过程中是否侵害他人合法权益或者违反法律禁止性规定为依据。

就证据的取得方式，法院进一步指出：虽然该商务咨询公司在取证过程中采用了跟踪拍摄等方式，但上述取证过程系在公共场合完成，没有侵害杜某的个人隐私和他人的合法权益，也不违反社会公共利益和社会公德。该商务咨询公司完成取证后，对涉及杜某的证据，没有随意加以传播或者用于其他非法目的和用途，而是在法律不禁止的特定范围内以特定方式使用，没有造成损害后果，因此，其调查的结果可以作为本案的证据使用。基于此，法院判决认定杜某违反了竞业限制义务并需要承担违约责任。二审法院认为，本案中，用人单位提交的视频资料证据的取得没有采用违反法律禁止性规定的方法，没有侵害劳动者的个人隐私和他人的合法权益，也不违反社会公共利益和社会公德，可以作为本案的证据使用；最终二审法院维持原判。

(三) 对于严重侵害员工隐私的偷拍、偷录证据，参考其他类型案件的审理情况来看，存在因不具有合法性，进而不被法院/仲裁委采信的可能

尽管在现有的竞业限制案例检索过程中，未发现用人单位所提交的视频证据被否定合法性的判决，但笔者认为，这是由于此类偷拍证据通常不涉及对员工个人隐私的严重侵害，且相关判决的作出时间是在《个人信息保护法》生效实施之前。参考其他非竞业限制案件的判决/裁决结果可以发现，对于严重侵害员工个人隐私的偷拍、偷录证据，因其不具有合法性，存在不被法院/仲裁委采信的可能。详述如下：

1、上海地区部分法院认为：公司未经员工同意在工作手机中安装偷录软件，并将偷录的员工电话录音作为证据提交，以证明员工存在违纪行为的，对该证据的合法性不予认可

在(2021)沪 01 民终 3040 号案件中，二审法院就指出：除法律另有规定或者权利人明确同意外，任何组织和个人不得实施窃听他人私密活动、处理他人私密信息等行为。用人单位对劳动者履行工作职责进行管理监督，无可厚非，但公司应当在合法合理的限度内行使权利。本案中，公司确实享有工作手机的所有权，但是其并未证明其已明确告知劳动者其会对该手机的通话予以录音并恢复数据，或已就恢复其通话信息取得了劳动者的明确同意，故二审法院对公司自该工作手机所获得的私密信息等证据的合法性不予认可。最终，二审法院维持一审判决结果，未认定员工违纪事实成立。

⁴2019 年修订（2020 年 5 月生效）的《关于民事诉讼证据的若干规定》删除了上述第 68 条的内容。

2、江苏省部分仲裁委认为：公司未经员工同意而偷拍严重侵害员工隐私的视频，并作为证据提交以证明员工存在违纪行为的，对该证据的合法性不予认可

在江苏省无锡市仲裁委员会发表的公众号文章中介绍有如下仲裁案例：某公司的规章制度中规定：员工在办公室、厕所、车间、食堂、仓库等非吸烟区吸烟的，直接解除劳动合同。周某入职该公司后，公司通过偷拍员工如厕视频作为证明其存在厕所吸烟行为的证据，并据此认为周某在厕所吸烟的行为严重违反公司规定，并与其单方解除劳动合同。后周某不服该公司的解除决定，提出仲裁申请要求该公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

对此，仲裁委认为，本案中用人单位负举证责任，尽管公司提供的视频对查清案件事实有重要意义，甚至可能是唯一可以还原案件事实的关键证据，但该证据的取得违反法律规定。显然，这种情况下，追求实体公正与保障程序正当之间出现了冲突。仲裁委认为，公司提供的证明劳动者在厕所吸烟的证据，系稽核人员在周某如厕时拍摄的视听资料，目的虽为规范员工行为，却在实际上侵害了周某的隐私权，取得证据的方法亦违反公序良俗，不能作为认定本案事实的依据。⁵

四、离职员工在竞业限制期限内被偷拍偷录后的法律应对

（一）民事救济：被拍摄者可以向视频摄制者提起侵权之诉

根据《民法典》第 1032 条的规定，“隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。”公民在公共场所也具有隐私权，隐私权本质在于内心安宁，工作属于私人生活的一部分，如果收集证据的行为超出了合理限度，侵扰了公民的私人生活安宁，就产生了损害后果，侵犯了公民的隐私权。比如拍摄视频除了录制到了竞对公司大门这种公共场所以外，还录制到了被录制人员的家庭住址、竞对公司内部或者员工的工位、洗手间等相对私人化的领域，或者被录制人员明确表示不愿意被拍摄仍被强制拍摄的，则超出了合理限度，涉嫌侵犯公民的隐私权。

离职员工此时可要求视频摄制者根据《民法典》第 179 条承担相应的侵权责任。包括：停止侵害、排除妨碍；产生实质损害后果的也可要求赔偿损失。例如，在(2018)京 0105 民初 2738 号案件中，劳动者就因公司将其个人信息外贴于返岗通知书快递封皮外壳上，而向公司提起隐私权、名誉权之诉。该案中，法院认为：身份证号系与个人的身份密切相关的信息，公司作为劳动者的用人单位应合理合法的持有和使用该身份信息；其向劳动者寄送相关的函件已经在封面的快递单上记载了文件的具体名称，完全没有必要将含有个人信息的通知原件粘贴于信封外部，该种邮寄方式显属不当，已经侵犯了劳动者的隐私权，给劳动者的情感和精神造成了一定的伤害，最终法院酌情判令公司赔偿劳动者 2000 元。

（二）行政救济：被拍摄者可以向公安机关针对拍摄者提出控告

⁵ 强纪栋：《案例 | 用人单位私自拍摄的视频能否作为证据使用？》，中国劳动人事争议调解仲裁公众号，https://mp.weixin.qq.com/s/ZJSNv_9c9AgtaP4zxqy6Rw，最新访问日期 2022 年 10 月 24 日。



根据《治安管理处罚法》第 42 条的规定，偷窥、偷拍、窃听、散布他人隐私的，处五日以下拘留或者五百元以下罚款；情节较重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款。如果偷拍、偷录侵犯了离职员工的隐私，离职员工可以向公安机关控告，要求公安机关追究偷拍、偷录者的行政法律责任。

（三）刑事救济：被拍摄者可以追究拍摄者的刑事责任

根据《刑法》第 284 条的规定，非法使用窃听、窃照专用器材，造成严重后果的，处二年以下有期徒刑、拘役或者管制。不构成刑事犯罪的，也要依照《治安管理处罚法》的相关规定给予处罚。如果拍摄者使用了专用于窃听、窃照的窃听器、微型录音机、微型照相机等器械，并且造成了严重后果（例如：偷拍视频在网络上广泛传播，给劳动者工作、生活造成恶劣影响），也可能构成非法使用窃听、窃照专用器材罪，可以追究拍摄者的刑事责任。

五、结语

综合上文分析可知，就竞业限制案件中的偷拍偷录证据而言，用人单位要注意收集手段的必要性和合理性，如果只是拍摄竞对公司门口等公共场所，则一般不会侵犯离职员工的个人隐私，但是如果持续地跟踪，并且拍摄到一些比较私人的领域，或者使用窃听、窃照设备，则偷拍偷录证据有可能因侵犯离职员工的隐私权，而不被法院或仲裁庭采纳，甚至用人单位或拍摄者还可能承担额外的法律责任。此外，就该类偷拍偷录证据而言，在离职员工不认可真实性的情况下，进行公证或鉴定可以有效地反驳离职员工就视频真实性提出的质疑。就视频中被拍摄者与离职员工的同一性而言，如果离职员工没有到庭、没有提供相反证据或者作出合理解释，也没有通过人像检验鉴定证明非本人，则法院或仲裁庭通常会认可同一性，进而认定离职员工存在违约行为，需要承担违约责任。



➤ 案例分析

竞业限制纠纷中的跟拍视频录像应当符合证据属性

作者：于正弋、汪维佳

前言：

为规避竞业限制责任，劳动者在离职后可能刻意隐瞒实际就业情况，为了取证，原单位通常安排专人在劳动者去的竞业企业附近守候，收集劳动者连续多个工作日出入竞业公司办公场所的照片、录像，作为劳动者存在违约行为的证据。司法实践中，如果劳动者无法对此提供合理解释，将被认定为就职于竞业企业具有高度盖然性，进而被认定违反竞业限制协议。由此可见，此类跟拍视频将成为竞业限制案件中的关键证据。

一、基本案情

王某 2016 年入职 A 公司后，从事副总经理一职。双方签订了《劳动合同书》《保密合同书》及《竞业限制协议》。《竞业限制协议》约定，王某与 A 公司终止或解除劳动合同（不论终止或解除的原因）之日起的 24 个月内，王某不得自营或为他人经营与公司有竞争的业务。在竞业限制期间内，王某应严格遵守本协议有关竞业限制的规定，A 公司则向王某支付竞业限制补偿金。在竞业限制期内王某应当于每季第一个月以亲自送达或 EMS 邮寄的方式如实向 A 公司提供履行竞业限制义务的证明，该证明包括但不限于其所就职单位的证明以及王某作出的保证履行竞业限制义务的书面承诺。王某如违反本义务，应当一次性向 A 公司支付违约金。如违约金不足弥补 A 公司实际损失的，A 公司有权要求王某按照实际损失向 A 公司承担赔偿责任。

2019 年 11 月 1 日，A 公司与王某解除劳动关系。

2019 年 11 月 1 日，王某与 B 公司签订《劳动合同》，王某担任工程中心总经理工作，工作城市包括但不限于北京、西安、上海等公司有办公地点或业务活动的城市。

2020 年 4 月 30 日，王某向 A 公司提供了与 B 公司签订的劳动合同的盖章页。

2019 年 11 月至 2021 年 8 月期间，A 公司按照协议约定每月固定向王某支付补偿金。

因拍摄到王某出入西安某公司的视频记录，故 A 公司认为王某实际在为有竞争业务的西安某公司提供劳动。2021 年 6 月，A 公司向劳动仲裁委申请仲裁，要求王某返还竞业限制补偿金和违反竞业限制协议的违约金。

本案经过劳动仲裁、一审和二审，A 公司的全部请求均被驳回。

二、判决要旨

法院认为，本案争议焦点为王某是否违反了竞业限制义务。



A 公司应当举证证明王某存在违反竞业限制义务的行为。视频资料中虽出现了本案的王某，王某认可曾出入竞业企业进行考察，但因王某向法庭提交的与 B 公司签订的《劳动合同》中明确约定王某的工作地点包括西安，且 A 公司无法证明视频拍摄的时间，故王某关于其前往西安某公司厂区的解释亦有一定合理性。王某虽未及时告知 A 公司相关情况，但 A 公司已支付了相应补偿金且并未对此提出异议，现其以此主张王某返还补偿金，本院难以支持。

相反，王某在与 A 公司解除劳动关系后即与 B 公司签订了《劳动合同》，B 公司也实际为王某缴纳了社会保险，且 A 公司并未能举证证明 B 公司与 A 公司之间存在竞争关系。原审法院据此认定 A 公司的现有证据不足以证明王某违反了竞业限制义务，并无不当。

综上，A 公司的上诉请求不能成立，应予驳回。

三、评析意见

（一）本案中的用人单位提交的视频证据及劳动者的质证思路

本案中，A 公司为证明王某并未在 B 公司工作，实际上在西安某公司从事竞争业务，提供了如下证据：B 公司的照片截图和视频资料、西安某公司的工商信息和王某进入西安某公司的视频资料。

针对上述证据，本所律师代理王某，质证思路如下：

首先，真实性不认可，A 公司无法出示视频资料原件，且视频及相关均未经过公证，故无法认可拍摄时间、拍摄地点；

其次，关联性不认可，即使王某曾经出入过西安某公司所在的园区，但是出入并园区不能证明就在其工作，也不能证明被告与西安某公司之间存在劳动关系，该逻辑推理不具有合理性。

（二）用人单位提交跟拍劳动者的视频作为证据需要符合法律规定的证据属性

根据最高人民法院关于适用《中华人民共和国民事诉讼法》的解释第九十条和第九十一条的规定，用人单位主张劳动者存在违反竞业限制约定的情形，就应当对其主张所依据的事实承担举证责任。在竞业限制违约案件中，为证明劳动者与竞争单位存在劳动关系，原用人单位通常会搜集劳动者在工作日持续、有规律地出入新单位办公地点及在新单位且长时间逗留的录像视频。

但如果用人单位想确保该录像视频有效证明待证事实，首先须符合法律规定的证据的基本属性，即合法性、真实性和关联性。相反，如果劳动者想提出质疑以反驳该录像视频的证明力，那么其质证思路也要针对证据的基本属性。具体而言：

1、视频录像证据是否具有合法性



证据的合法性是指提供证据的主体、证据的形式和证据的收集程序必须符合法律规定。具体到视频录像证据须注意：

(1) 证据的收集主体应当合法。我国法律法规目前并未禁止公民、组织行使一定范围的调查权，按照“法无明文禁止即可为”原则，故公民个人、用人单位在一定范围内自己或者委托调查公司调查收集的证据，可以作为民事诉讼中的证据使用；

(2) 证据形式应当合法。用人单位通过视频的形式提交证据，属于视听资料，符合《中华人民共和国民事诉讼法》规定的证据形式；

(3) 证据的取得方式应当合法。最高人民法院于2001年12月21日颁布的《关于民事诉讼证据的若干规定》中规定“以侵害他人合法权益或者违反法律禁止性规定的方法取得的证据，不能作为认定案件事实的依据”，因此，判断证据是否具有合法来源的依据只能依据证据收集过程中是否侵害他人合法权益或者违反法律禁止性规定的方法取得。所以即使用户单位在取证过程中采用了跟踪拍摄等方式，但如果取证过程是在公共场合完成，实际上没有侵害劳动者的个人隐私和他人的合法权益，也不违反社会公共利益和社会公德。

另外，司法实践中还需要注意视频证据的使用范围，不得随意加以传播或者用于其他非法目的和用途。

2、视频录像证据是否具有真实性

电子数据证据的真实性是指电子数据载体和内容应当具备真实性。具体而言：

(1) 电子数据载体的真实性，是指存储电子数据的媒介、设备在诉讼过程中保持原始性、统一性和完整性。当事人通过视频录像方式取得证据后，务必注意保留好电子证据的原始载体，以便在法庭上出示，原始载体包括储存电子数据的手机、相机或者其他电子设备，或者通过公证以固定法律事实。

(2) 电子数据内容的真实性，是指电子数据记录的内容是否是客观存在的。因视频录像易于删改编辑，故一般要审查视频录像的内容和制作过程是否真实，是否有剪辑、增删的情形。如果当事人认为该视频录像存在剪辑拼接的情形，可以要求司法鉴定。

3、视频录像证据是否具有关联性

证据的关联性分为两部分。首先是对证据证明力的初步评价，初步评价决定了证据是否具有证据能力，即，能否进入审判中；其次，有证据能力的关联性证据被采纳后，在审判中面临进一步评价其证明力的大小，这一深度评价主要依赖于对证据关联性的评价，其结果是最终决定该证据是否被采信为定案证据（《证据关联性规则研究》王秋荣）。

首先，判断视频证据是否具有法律上的关联性。在竞业限制违约案件中，审判人员通常会要求劳动者到庭审现场进行当庭对比，以确认视频录制对象的身份是本案劳动者；其次，视频录像记录的内容本身不足以反映法律事实，故审判人员还需要需结合其他证据，例如工



商登记中劳动者的新工作单位与原单位存在相同的经营范围，以证明两公司存在竞争关系，才能形成证据链，初步认可视频证据与待证竞业限制违约行为之间存在关联。

其次，成为适格证据仅是第一步，更关键的是，该视频证据是否具有合理证明力，即是否足以使审判人员达到内心确信。法院通常会要求劳动者对于视频中出入其他劳动场所提供合理解释，举证责任转换到劳动者，实际上是在审查该证据逻辑上的关联性。如果劳动者无法提供合理解释，也不能提供在劳动合同签署企业实际工作的证明的，劳动者将承担举证不能的不利后果，即审判人员将采信该视频证据。

但是在本案中，虽然视频的拍摄对象确实是王某，但是王某提出的抗辩理由是，西安某公司所在的园区有许多公司，A公司并不能证明王某进入的就是西安某公司。法院也认为，王某与B公司签订的《劳动合同》中明确约定王某的工作地点包括西安，故王某关于其前往西安某公司园区的解释亦有一定合理性。且A公司并未能举证证明B公司与A公司之间存在竞争关系。故法院据此认定A公司的现有证据不足以证明王某违反了竞业限制义务。

（三）小结

劳动者在竞业企业长时间、多次、有规律（上下班时间、工作时间）的记录将直观反映出其实际的工作地点，上述录音视频将作为劳动者实际就职于竞业企业的关键证据。故用人单位应当谨慎取证，保留原始录音录像证据载体，确保该证据的有效性。已经履行了竞业限制义务的劳动者，对于此类视频录像证据也应当提供符合逻辑的合理解释甚至是反驳证据，以维护自己的合法权益。



➤ 热点评析

关于劳动者违反竞业限制义务后用人单位救济方式的几点思考

作者：蒋帅、张岱元、赖雪金

我国《劳动合同法》第 23 条规定，“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，用人单位可以按照约定向劳动者主张违约金。”

从违约救济角度，用人单位在劳动者违反竞业限制义务后通常主张的内容包括：请求违约金、要求返还违约期间支付的经济补偿以及要求劳动者继续履行竞业限制义务。由于法律规定用人单位可以按照约定向劳动者主张违约金，故对于用人单位依约提出的违约金请求，仲裁庭与法院在认定劳动者存在违约情况时一般均予以支持（但在违约金的金额上可能酌情调整）。但对于是否应由劳动者返还违约期间取得的经济补偿，以及如何确保劳动者继续履行竞业限制义务等方面，法律并无明确规定，实务中亦存在较大分歧。笔者借此文章就以上两点与读者进行分析讨论。



一、用人单位可否请求劳动者返还其违约期间取得的经济补偿？

对于用人单位可否要求劳动者返还违约期间的经济补偿这一问题，本质上的问题是用人单位在劳动者违反竞业限制义务期间是否仍有义务支付经济补偿。如果用人单位没有义务，则用人单位理应可以要求劳动者返还经济补偿。如果有，则用人单位无权要求劳动者返还经济补偿。

在司法实践中，对于用人单位与劳动者已在竞业限制协议中约定劳动者应予返还违约期间的经济补偿的，仲裁庭或法院一般予以支持。⁶但对于双方没有明确约定的情形下用人单位是否有权请求返还，存在不同的观点。

一种观点认为，如双方没有明确约定的，则用人单位无权请求返还。例如，在北京文思海辉金信软件有限公司与耿海鹏劳动争议纠纷一案⁷中，北京市海淀区人民法院解释了不予返还的三个理由：首先，双方没有相关约定；其次，该案的违约金和作为损害赔偿形式之一的返还经济补偿均指向同一损害，不宜同时适用；最后，本案中法院已经判令违反竞业限制

⁶ 刘善熠：《关于“竞业限制”你该知道的，今天一文尽“揽”》，载于上海松江法院微信公众号，<https://mp.weixin.qq.com/s/VpiBI0e2T0GUz43Oy3HGgw>，最新访问日期 2022 年 11 月 2 日。

⁷ 一审案号：（2018）京 0108 民初 44049 号。

义务的劳动者向用人单位支付违约金, 违约金的标准是用人单位已向劳动者支付的竞业限制赔偿的 2 倍, 用人单位的损失可在违约金中得以弥补。

又如在某出入境服务公司与谢某竞业限制纠纷一案⁸中, 仲裁和一审支持返还, 二审和再审不支持返还。仲裁庭和一审法院认为, 竞业限制补偿金是劳动者履行竞业限制约定的对价, 劳动者违反竞业限制协议期间收取的经济补偿应当返还。二审法院和再审法院则认为, 用人单位主张返还补偿金既无合同依据, 又无法律依据, 不应支持。

另一种观点则支持用人单位在即便无约定时也可以请求劳动者返还违约期间的经济补偿金。例如, 在北京锐融天下科技股份有限公司与杜云飞劳动争议一案⁹中, 对于用人单位要求劳动者返还经济补偿金的诉请, 一审法院没有支持, 二审法院则予以支持。二审法院认为, “竞业限制补偿金的法律属性, 系用人单位向劳动者支付的因履行竞业限制义务而导致一定程度择业受限的补偿。现杜某在职期间及离职后均未履行竞业限制义务, 公司无需向其支付相应对价, 故杜某应当向公司返还该公司已经支付的竞业限制补偿金”。

对于这一问题, 《最高人民法院新劳动争议司法解释(一)理解与适用》一书中提出, 用人单位可以劳动者违反竞业限制约定为由, 不向劳动者支付经济补偿, 因为“竞业限制中的经济补偿是对劳动者因竞业限制造成收入降低的补偿, 是对劳动者生存权的保障。如果劳动者违反竞业限制约定的结果是收入没有降低, 生存权没有受到影响, 则再行给付经济补偿就失去了其本来的意义。”¹⁰

笔者赞同这一观点。在劳动者违反竞业限制协议的情况下, 以竞业限制协议没有约定为由不予支持用人单位要求劳动者返还违约期间的经济补偿的诉请, 并无充分合理的理由。竞业限制协议是双务合同, 用人单位与劳动者互负义务, 即用人单位支付经济补偿以换取劳动者对竞业限制协议的遵守。在劳动者违反竞业限制协议的情形下, 相应地, 用人单位无义务支付经济补偿, 劳动者亦无权收取经济补偿。如果要求用人单位在劳动者违约期间也要承担经济补偿, 可能导致用人单位支付了经济补偿而未获得相应的对价, 而劳动者则在违约行为中获益, 将变相鼓励劳动者违反竞业限制约定, 有违竞业限制制度的初衷。因此, 允许用人单位要求劳动者返还违约期间的竞业限制补偿符合竞业限制协议的双务合同的属性, 体现了等价有偿的公平原则。

二、用人单位要求劳动者继续履行竞业限制义务如何实现?

根据《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(一)》(法释【2020】26号)第40条规定, “劳动者违反竞业限制约定, 向用人单位支付违约金后, 用人单位要

⁸ 仲裁案号: 静劳人仲(2016)办字第 342 号; 一审案号: (2016)沪 0106 民初 9665 号; 二审案号: (2016)沪 02 民终 10613 号; 再审案号: (2017)沪民申 1219 号。

⁹ 一审案号: (2018)京 0108 民初 63239 号; 二审案号: (2019)京 01 民终 4493 号。

¹⁰ 最高人民法院民事审判庭第一庭: 《最高人民法院新劳动争议司法解释(一)理解与适用》, 人民法院出版社, 2021 年版, 第 P497 页。



求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。”因此，用人单位可根据此条规定要求劳动者继续履行竞业限制义务，仲裁庭、法院也一般会支持这一诉请，但实务中如何实现劳动者的继续履行义务却是一个难题。

（一）继续履行期间如何确定？

用人单位要求劳动者继续履行竞业限制义务的，需要明确继续履行的期间。继续履行期间应从继续履行开始之日起计至竞业限制期限届满之日。竞业限制期限届满之日较为明确，即可根据《劳动合同法》第 24 条规定确定，有约定从约定，但自劳动合同解除和终止后不得超过 2 年。

不过，确定继续履行的起算之日则较有难度，应根据具体情形判断。如果在法院、仲裁庭裁判结果做出之前，对于劳动者是否违约仍有争议，则应以支持继续履行的裁判生效之日作为继续履行起算之日。但是，如果在裁判生效之前，劳动者已经终止违约行为或者用人单位申请行为保全的，则应以劳动者终止违约行为之日或行为保全执行实现之日作为继续履行的起算之日。在继续履行期间，用人单位仍须向劳动者支付竞业限制补偿金。¹¹

在继续履行期间，劳动者再次违反竞业限制约定的，继续履行期间应予扣除违约期间重新起算，用人单位的救济包括：不支付违约期间的竞业限制补偿金、要求返还违约期间已经支付的竞业限制补偿、再次主张违约金或损害赔偿以及再次要求继续履行等，直到竞业期限届满或者不再需要继续履行。¹²

值得一提的是，**竞业限制最长 2 年的期限是法定的，不得通过约定予以延长。**考虑到仲裁及诉讼程序耗时较长，这一限制较大程度地削弱了用人单位主张继续履行的意义。例如，在马筱楠诉北京搜狐新动力信息技术有限公司竞业限制纠纷一案¹³中，用人单位与劳动者约定，因履行竞业限制条款发生争议申请仲裁和提起诉讼的期间不计入竞业限制期限。

在该案中，一审与二审法院均认为竞业限制制度不仅是要保护用人单位商业秘密、维护公平竞争市场秩序，亦要防止用人单位不当运用竞业限制制度对劳动者的择业自由权造成过度损害。《劳动合同法》第 24 条规定的最长 2 年期限是对劳动者择业自由的保护，属于强制性规范，不得通过约定排除。案涉当事人的这一约定属于《劳动合同法》第 26 条第 1 款第 2 项规定的用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的情形，应当认定为无效。

（二）用人单位可否就劳动者违反竞业限制义务申请行为保全？

目前，用人单位在竞业限制纠纷中享有的救济更多属于事后救济。但在仲裁、诉讼过程中，劳动者可能采用各种策略将案件拖延至竞业期限届满，使得用人单位实际上无法要求劳动者继续履行竞业限制义务。因此，这一事后救济不仅有其滞后性，而且实际上可能无法有

¹¹ 参见黄某某与上海悠枚商务信息咨询有限公司竞业限制协议纠纷，一审案号：（2019）沪 0151 民初 6351 号；二审案号：（2020）沪 02 民终 3328 号。

¹² 赵静、储继波：《继续履行竞业限制协议的法律适用》，载于上海市第二中级人民法院微信公众号“至正研究”，https://mp.weixin.qq.com/s/_Ds0ZJsGNAjOV4UEIM7okQ，最新访问日期 2022 年 11 月 2 日。

¹³ 仲裁案号：京劳人仲字（2017）第 339 号；一审案号：（2017）京 0108 民初 45728 号；二审案号：（2018）京 01 民终 5826 号。

效保护用人单位的权益。有鉴于此，如能够在竞业限制纠纷中引入行为保全措施，则不失为一种解决方案。

我国《民事诉讼法》第 103 条规定有行为保全制度，即如出现可能因一方当事人的原因使判决难以执行或者造成另一方当事人其他损害的案件，另一方当事人可以申请行为保全，法院也可依职权裁定保全。但我国的行为保全主要集中于知识产权领域¹⁴，在竞业限制纠纷案件中采用行为保全的案件数量稀少。

佛山市三水区半江幼儿园与张婉明竞业限制纠纷两案¹⁵是少数采取行为保全的案件。在该案中，用人单位向法院提出行为保全申请，请求法院禁止劳动者在与用人单位有竞争关系的单位任职，并禁止劳动者向与用人单位属同类经营的其他单位和个人提供用人单位的商业秘密和技术，法院裁定准予该申请。

在 3M 有限公司诉郎某某、上海梭普实业有限公司竞业限制纠纷一案¹⁶中，一审法院判决禁止劳动者于 2011 年 6 月 7 日前间接或直接参与用人单位有竞争关系的新单位的经营及提供劳务，但二审法院则认为禁令措施已涵盖在要求劳动者继续履行竞业限制义务中，故无单列的必要，因此撤销了这一项裁决。

近年来，一些法院在网络主播“跳槽”¹⁷纠纷中作出禁播行为保全裁定。例如，在张宏发与深圳市腾讯计算机系统有限公司（“腾讯公司”）、武汉斗鱼网络科技有限公司（“斗鱼公司”）合同纠纷一案¹⁸中，一审法院即根据腾讯公司的申请，裁定主播张宏发不得在腾讯公司以外的平台开展主播活动或开展相似的任何形式的合作；同时，斗鱼公司不得推广或录制、使用、发布、播放张宏发直播视频内容。二审维持原判。此类案例对竞业限制的行为保全也具有一定参考意义。

本文认为，在竞业限制协议纠纷中，行为保全制度亦应有其用武之地。其一，商业秘密一旦被泄露、公开，就不再具有商业价值，用人单位作为商业秘密的权利人将遭受无法挽回的损失，因此用人单位的权益保护具有紧迫性。其二，竞业限制纠纷案件若经过一裁两审的程序，很可能在案件审理过程中已过竞业限制期限，此时生效判决已经无法再给予用人单位相应救济。行为保全可以及时有效地保护用人单位的权益，避免损失的扩大，可以让竞业限制制度落到实处。

不过，目前《劳动争议调解仲裁法》仅在第 51 条规定生效劳动仲裁文书可以向法院申请执行，并未提及劳动仲裁阶段可否可以向法院申请行为保全，因此相关程序仍有待明确。

¹⁴ 我国知识产权领域的行为保全制度较为成熟，最高人民法院曾于 2018 年 12 月 12 日发布《最高人民法院关于审查知识产权纠纷行为保全案件适用法律若干问题的规定》，该规定于 2019 年 1 月 1 日实施。

¹⁵ 一审案号：(2021)粤 0607 民初 6080 号、(2021)粤 0607 民初 6410 号。

¹⁶ 一审案号：(2010)徐民一(民)初字第 6240 号；二审案号：(2011)沪一中民三(民)终字第 1294 号。该案判决在(2012)长民四(民)初字第 399 号民事判决书中亦有体现。

¹⁷ 网络主播与网络平台之间有可能并不成立劳动合同关系。

¹⁸ 一审案号：(2017)粤 0305 民初 14315 号；二审案号：(2018)粤 03 民终 4623 号。类似案例参见章虎与广州虎牙信息科技有限公司合同纠纷，一审案号：(2017)粤 0113 民初 9956 号；二审案号：(2018)粤 01 民终 19178 号。



（三）如何强制劳动者继续履行竞业限制义务？

目前，法律规定层面虽明确支持用人单位要求劳动者继续履行的请求权，但实务中用人单位在要求劳动者强制履行竞业限制义务时往往困难重重。

对于用人单位能否直接请求法院解除劳动者签订的新的劳动合同，实务中并未有统一的观点。司法实践中有法院支持了用人单位的这一诉请。例如，在罗冬生与宁波三星电气股份有限公司竞业限制纠纷一案¹⁹中，一审法院判决劳动者自判决生效后三十日内与新入职单位办理劳动关系解除手续，二审维持原判。不过，此类案件并不多见。

在执行程序中，法院可向相关单位发出协助执行裁定书、对被执行人或者协助执行义务人采取罚款等司法强制措施，强制劳动者继续履行竞业限制义务。上海市浦东新区人民法院曾在一起融资租赁行业竞业限制纠纷案件的执行程序中，向劳动者发出执行通知，责令其履行义务，并向劳动者新入职的单位发出协助执行通知书，要求其限期解除与劳动者的劳动关系，并办理退工手续。²⁰

不过也有观点认为，竞业限制协议不宜强制履行，²¹理由是竞业限制协议包含劳动者人身属性，属于《民法典》第 580 条规定的三种不宜强制履行的情形。目前公开的法院裁决中较少见有继续履行竞业限制的强制执行。对于用人单位而言，申请强制执行看似是一条可行之路，但也可能困难重重，花费成本较高。劳动者亦可在执行阶段提出执行异议，拖过竞业限制期限。



三、对用人单位设计竞业限制协议的几点建议

鉴于实务中对于竞业限制纠纷的诸多争议问题暂未形成统一的司法实践，笔者建议，用人单位在起草竞业限制协议时，有必要就若干事后易发生争议的条款，有针对性地提前作出一些约定，以便在与劳动者发生竞业限制纠纷时有约可依。

首先，竞业限制协议中可以约定，在劳动者违反竞业限制协议时，用人单位有权：（1）要求劳动者返还违约期间用人单位支付的竞业限制补偿金；（2）停止支付劳动者违约期间的竞业限制补偿金；（3）向劳动者主张违约金以及损害赔偿；（4）要求劳动者继续履行竞业限制协议，且在继续履行期间，劳动者再次违反竞业限制约定的，继续履行期间重新起算，用人单位不予支付违约期间的竞业限制补偿金，同时有权要求返还违约期间已经支付的竞业限制补偿，并再次主张违约以及再次要求继续履行，直到竞业期限届满或者不再需要劳动者继续履行为止。

¹⁹ 一审案号：（2013）甬鄞民初字第 1488 号；二审案号：（2014）浙甬民一终字第 135 号。

²⁰ 上海法院：《浦东法院顺利执结首例金融行业个人违反竞业限制义务纠纷案件》，<http://shfy.chinacourt.gov.cn/article/detail/2014/03/id/1237003.shtml>，最新访问日期 2022 年 11 月 2 日。

²¹ 吴逢刚：《竞业限制义务的强制履行问题刍议》，《法制与经济》，2019 年 6 月刊，第 72-74 页。

其次，对于身处重要岗位、一旦违反竞业义务（例如跳槽到竞争对手处）可能对用人单位造成重大损失的员工，建议用人单位在离职时启动最长的 24 个月的竞业期限。理由是，在竞业限制期限内，用人单位具有灵活性，享有提前解除竞业限制协议的权利，但是，若一开始约定的竞业期限较短，双方一旦发生争议，走完全部司法程序很可能会超越双方约定的竞业限制期限，导致公司一方虽有权要求劳动者继续履行，但由于已过竞业限制期限而无法获得保护。

综上，竞业限制制度旨在平衡用人单位与劳动者双方的权益，既要防止竞业限制协议过分妨碍劳动者的择业自由，又要保护用人单位的商业秘密与竞争优势等权益。目前，在竞业限制纠纷中，用人单位看似是强势的一方，但往往承担较重的举证责任，而且在竞业协议未明确约定时，其权利可能得不到救济。因此，建议用人单位在协议条款设计上投入更多关注，在发现劳动者违约时谨慎考量是否要求其继续履行，并在纠纷发生后积极尝试行为保全等方式维护自身权益。





胡高崇 律师

中伦文德律师事务所
北京总所 高级合伙人

专业领域: 争议解决、劳动与雇佣、企业合规及公司常年法律顾问等

加入中伦文德之前,胡高崇律师供职于国内另一家知名律所,先后担任专职律师及合伙人;胡律师在研究生毕业后曾经长期在北京市某法院从事审判工作,担任审判长,审理千余起案件,案件类型涵盖合同纠纷、终止与解除劳动合同相关纠纷、劳动报酬相关纠纷、竞业限制与服务期相关纠纷等。

联系方式:
hugaochong@zlwd.com

张岱元 律师

中伦文德律师事务所
上海办公室 高级合伙人

专业领域: 娱乐与体育、劳动与雇佣、公司/并购、知识产权、TMT、私募股权投资

张律师具有长期为零售业、传媒类、跨国贸易、互联网、文创业等行业的知名企业提供公司日常法律合规及风控咨询、劳动人事、投融资、知识产权的丰富经验。她对大型跨国零售企业、跨国贸易公司、大型广告及传媒机构的企业合规、劳动人事、品牌保护等多方面具有深厚的法律功底、娴熟的法律技巧、以及丰富的实务经验。

联系方式:
zhangdaiyuan@zlwd.com

蒋帅 律师

中伦文德律师事务所
上海办公室 合伙人

专业领域: 商事争议解决、劳动与雇佣、企业合规、以及政府法律顾问

蒋律师曾代表众多大型跨国企业处理过大量商事纠纷案件,尤其包括商业地产纠纷的争议解决。同时蒋律师还曾协助多家跨国公司制定、执行合规手册,协助其应对监管机关、执法机构对公司进行各类型的外部调查,并协助公司进行内部审查。

联系方式:
jiangshuai@zlwd.com

赖雪金 律师

中伦文德律师事务所
上海办公室

专业领域: 文娱、传媒、国际贸易、互联网等行业的企业合规、劳动人事、和商事争议解决等方面的法律事务。

赖律师参与的典型商事纠纷主要包括信托业多层嵌套、通道业务、回购承诺引起的纠纷,特许经营合同引起的纠纷以及融资性贸易合同引起的纠纷等;参与的企业合规咨询主要包括数据安全与个人信息保护合规咨询与劳动人事合规咨询等。

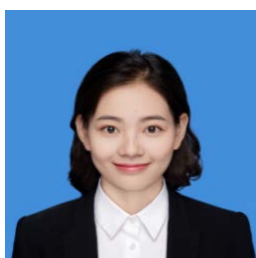
联系方式:
laixuejin@zlwd.com

于正弋 律师

中伦文德律师事务所
北京总所

专业领域: 争议解决、劳动与雇佣等

联系方式:
yuzhengyi@zlwd.com



汪维佳 实习律师

中伦文德律师事务所
北京总所

胡文杰 实习律师

中伦文德律师事务所
北京总所

陈思楠 律师助理

中伦文德律师事务所
北京总所

陈蕾 实习生

对外经济贸易大学硕士
研究生在读

中伦文德简介

中伦文德律师事务所(“我们”)一家扎根于中国并面向国际化发展的大型综合性律师事务所,也是中国第一家在英国伦敦和沙特利雅得设立分所的律师事务所。

历史.起源于 1992 年,是司法部最早批准设立的第一批合伙制律师事务所。

荣誉.作为公认领先的中国律师事务所之一,中伦文德多次获得钱伯斯 (Chambers&Partners)、法律五百强 (TheLegal500)、LEGALBAND、英国律师杂志 (TheLawyerMagazine)、亚洲法律与实务 (AsiaLaw&Practice) 等法律媒体推介。

规模.中伦文德拥有大批高素质的理论与实践经验丰富的专业律师,现有执业律师及专业人员 2000 余名,可为中外客户提供全面、优质、高效的专业法律服务。优秀的律师团队和国际化的地域分布使我们所能在全球范围内的法律业务领域为客户提供一流的法律解决方案。我们能用中文、英文、法文、韩文、日文和阿拉伯文等多种语言为客户提供法律服务。服务法系涵盖了大陆法系、英美法系、伊斯兰法系等,在国内处于领先地位。

专业.我们能够将精湛的法律知识和丰富的执业经验结合起来,采用务实和建设性的方法解决法律问题。我们还拥有领先的专业创新能力,善于创造性地设计交易结构和细节。

服务.我们秉承服务质量至上和客户满意至上的理念,致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。在专业质量、合伙人参与程度、客户满意度方面,我们在中国同行中名列前茅。



中伦文德劳动业务简介

我们能够为客户提供全面的劳动与雇佣法律服务。我们不仅能为客户处理在商业交易过程中与劳动相关的法律事务，还可以协助客户处理日常运营过程中与劳动相关的法务事务，以及帮助客户解决各类劳动纠纷。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律专业知识。在劳动与雇佣领域，我们的律师不仅深刻理解国家层面的各种法律法规规定，还谙熟地方层面的各种法规政策规定，并时刻关注国家和地方层面法律法规及政策的最新变化和进展。尤其是，我们还能够将我们对相关法律法规的认识以及对复杂问题的理解准确和清楚地传达给我们的客户，具有很强的实操性与针对性。

我们能够为客户提供实用的劳动与雇佣法律建议。我们秉承客户至上的理念，致力于为客户提供个性化和全方位的专业服务。为此我们不仅要求自己提供及时、准确、全面的法律意见，更要求我们所提供的法律意见能够直接帮助客户解决实际问题。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律服务经验。我们在劳动与雇佣领域的经验包括但不限于：（1）处理劳动合同订立、履行、解除或终止过程中的各种劳动争议，比如劳动合同效力、试用期、培训和服务期、薪酬待遇、工时休假、劳动合同解除与终止、竞业限制与股票期权激励、劳务派遣等方面的劳动争议诉讼案件；（2）就企业日常运营过程中的劳动相关问题为客户提供咨询服务；（3）起草、审阅及修订各种与劳动关系相关的法律文件，包括劳动合同、劳务派遣协议、培训协议、竞业限制协议、保密协议、期权协议、协商解除劳动合同协议书等；（4）设计、起草、审阅及修订各种与劳动关系相关的规章制度，包括员工手册、员工奖惩制度、工时休假制度、薪酬福利制度、股权激励计划、差旅报销制度等；（5）协助企业处理并购、重组、破产、清算以及解散等过程中的员工安置与批量性裁员等劳动法律相关事务。



联系我们

北京总部

地址: 中国北京市朝阳区西坝河南路1号金泰大厦19层邮编: 100028
电话: 86 10-6440 2232
传真: 86 10-6440 2915/6440 2925
网址: www.zhonglunwende.com

伦敦办公室

地址: City House 3 Cranwood Street London
电话: 44 20 7549 7888
传真: 44 20 7549 7889
网址: www.dklm.com

巴黎办公室

地址: 38, rue Saint Ferdinand - 75017 PARIS
电话: 33 (0) 1 5370 6969
传真: 33 (0) 1 5370 6960

里昂办公室

地址: 12, quai Andre Lassagne - 69001 LYON
电话: 33 (0) 4 7210 2030
传真: 33 (0) 4 7210 2031

利雅得办公室

地址: Kingdom of Saudi Arabia 3080 Imam Saud BinAbdulaziz Rd. Al-Murug, Unit 2, Riyadh 6160-12281 Hyatt Center (A), Office (11)
电话: 00966-1-2006071 传真: 00966-1-2006076

柏林办公室

Rankestraße 2, 10789 Berlin, Germany
电话: 49 (0) 30/6098 8690-0
电邮: t.huinink@lemmer-law.com 网址: www.lemmer-law.com

汉堡办公室

Albert-Einstein-Ring, 522761 Hamburg, Deutschland
电话: 49 (0) 40/4111 9980
传真: 49 (0) 40/4111 99829
电邮: info@lemmer-law.com 网址: www.lemmer-law.com

香港办公室

地址: 香港中环遮打道10号太子大厦12楼1225室电话: (852) 2533 7700
传真: (852) 2810 1179
网址: <http://www.pcwoo.com>

上海办公室

地址: 上海市黄浦区南京西路338号天安中心11层电话: 86 21-6301 887
传真: 86 21-63016887

成都办公室

地址: 成都市高新区交子大道88号中航国际广场A座1607室电话: 86 28-86211976
传真: 86 28-86211972

石家庄办公室

地址: 石家庄高新区黄河大道136号B座12层电话: 86 311-8992 8766
传真: 86 311-8992 8092

沈阳办公室:

地址: 沈阳市和平区南二马路40号盛京保利文化中心四十三层
电话: 86 24-2385 8899
传真: 86 24-2510 5566

天津办公室

地址: 天津市南开区金融街中心融汇广场A座38层电话: 86 22-5858 0758
传真: 86 22-5858 0759

武汉办公室

地址: 湖北省武汉市江汉区青年路558号武汉天街5栋23层电话: 86 27-8555 8471
传真: 86 27-8555 8471

太原办公室

地址: 太原市小店区学府街126号汇都MOHO A座18层电话: 86 351-4060 146/4060 971
传真: 86 351-4065 446

济南办公室

地址: 济南市历下区山大路264号律师楼电话: 86 531-5870 8600
传真: 86 531-5891 2800

广州办公室

地址: 广州市白云区白云堡道3号3层电话: 86 20-8762 4738/8760 3242
传真: 86 20-8765 7708

深圳办公室

地址: 深圳市福田区中心区深南大道4001号深圳时代金融中心19层电话: 86 755-8831 9191/8831 9189
传真: 86 755-8831 9199

南京办公室

地址: 南京市江宁区湾东路骆村新寓A6栋3层电话: 86 25-8719 8760
传真: 86 25-5218 9760

前海办公室

地址: 深圳市南山区前海深港合作区前海深港创新中心C组团1楼层C-1F-24
深圳市福田区深南大道4001号深圳时代金融中心19层电话: 86 755-8898 0052/8831 9191
传真: 86 755-8831 9199

长沙办公室

地址: 长沙市芙蓉中路一段109号华创国际广场A座24F 电话: 86 731-8413 1118
传真: 86 731-8413 1117

常州办公室

地址: 江苏省常州市武进区常武北路229号新地中心7层电话: 86 519-8655 6950
传真: 86 519-8655 6950

重庆办公室

地址: 重庆市渝中区经纬大道333号2幢康德国际5A甲级写字楼35层
电话: 86 23-6873 0666
传真: 86 23-6873 1022

杭州办公室:

地址: 浙江省杭州市萧山区钱江世纪城广孚中心1301
电话: 86 571-83685215
传真: 86 571-83685215

昆明办公室

地址: 云南省昆明市盘龙区金辰街道办事处同德广场A6地块办公楼48层4801号





中伦文德劳动法律委员会

北京·上海·广州·天津·深圳·成都·武汉·济南·石家庄·太原·西安·南京·前海·昆明·长沙·重庆·常州·香港·伦敦·利雅得·巴黎·汉堡·柏林·布鲁塞尔·阿姆斯特丹