附件：报送案例参考格式

**某公司与罗某某竞业限制补偿及违约金案**

XXX 陕西XX律师事务所（或单位） XX市律师协会

XXX（代理方姓名或名称） 一审阶段（生效）

**【案例简介】**

罗某某于2020年9月10日进入上海某公司（后简称“某公司”）处工作，双方签订了期限为2020年9月10日至2023年9月9日的劳动合同。2021年8月16日，罗某某因个人原因从某公司处离职，其于离职当日与某公司签署了竞业限制通知书。罗某某离职后，某公司于2021年9月15日向罗某某支付了2021年8月17日至2021年8月31日期间的竞业限制补偿金4645.16元。某公司获知林某某入职了其竞争公司，认为罗某某违反竞业限制义务，遂申请仲裁，仲裁认定罗某某违反竞业限制义务，需要返还某公司竞业限制补偿金的同时支付竞业限制违约金307,644.84元。

**【裁判结果】**

法院审理认为，罗某某与某公司先后在劳动合同、竞业协议及竞业限制通知书中约定了竞业限制义务，上述文件约定的内容不违反法律规定，合法有效，对双方当事人具有约束力，故法院并未直接对竞业限制违约金的数额进行调整。法院认为，公司既然按照基本工资的标准支付对应的竞业限制补偿金，即该基本工资在本案中所指向的性质为前十二个月平均工资，则公司在主张竞业限制违约金的计算时也应当以上述基本工作作为计算标准，故法院酌定判决罗某某应向某公司支付竞业限制违约金768,000元。

**【典型意义】**

实践中较多用人单位为了约束劳动者在制定竞业限制协议时往往会约定较高的竞业限制违约金，而相关法律法规并未明确就竞业限制违约金的上限进行明确限制。本案中赔偿比（竞业限制违约金/竞业限制补偿金）高达26.67，属于典型的竞业限制违约金约定较高的案件，从一般审理思路中会根据员工实际的服务时间、具体收入情况等进行违约金的酌定调整。

**【推荐理由】**

结合目前法院的审裁事件、判决思路和逻辑走向等，直接从原来酌定调整违约金的做法，逐步转换为尊重协议双方意思自治等原则，除在案件中有特殊情况外，不再调整竞业限制违约金的数额，具有较强的参考意义。

通讯地址：XXX

邮 箱：XXX

联系电话：XXX