



对于一些公司管理层、高阶专业人士，如果需要寻找工作，切勿到招聘网站实名广撒英雄帖。

号刊登了一篇案例分析，其中主要讲道“竞业限制补偿标准的合理性如何审查”。涉案事件中，苏某某于2019年12月10日进入某科技公司工作，劳动合同期限从当年12月10日到2022年12月9日。合同约定苏某某从事技术类工作，工资为每月4.5万元。双方另签有保密合同，其中约定“保密方式”“专有服务和不竞争”“保密期限”“保密费和竞业禁止的经济补偿”以及“违约责任”。其中特别提到，苏某某与科技公司解除劳动合同之日起24个月内，不得自营或为他人经营与该科技公司有竞业的业务，而科技公司按照上海市最低工资标准每月2590元向苏某某支付竞业限制补偿费用。负有竞业义务的苏某某如违反合同，则要向该公司赔付100万元违约金。苏某某于2021年7月8日从科技公司离职，2021年7月9日至2022年6月15日，科技公司按每月2590元向苏某某支付了十二个月的竞业限制经济补偿，其中科技公司支付最后一笔竞业限制经济补偿的时间为2022年6月15日。

后苏某某向仲裁委申请仲裁，要求科技公司按照其离职前正常工资标准每月4.5万元的30%支付竞业限制经济补偿差额、解除竞业限制协议、支付额外3个月的解除竞业限制经济补偿等。仲裁机构没有支持苏某某的申请。苏某某告到法院。一审法院采纳了苏某某按照其

月平均工资的30%，即每月1.35万元的标准作为其竞业限制补偿标准的主张。科技公司不服判决，进行上诉。二审法院上海二中院认为，本案争议焦点在于科技公司向苏某某支付竞业限制经济补偿的标准及时间。最终维持原判。

有猎头公司从业人员告诉记者，这一案件的关键问题在于科技公司与苏某某都明白该事先谈好条件，却不知道该如何真正把条件谈好！“何所谓‘好’？显然拿最低工资标准作为补偿标准的条件是有失公平的，也最后被法院认定无效。如果走我们猎头公司的途径，也许能在雇主和被雇佣者之间做好桥梁，也就是说将补偿条件撮合到双方都认可且大概率不会反悔。”

王栋律师告诉记者：“现在猎头公司不少，对于很多高知人群和专业人士，会有定向的猎头关注。但同样，我认为各位在接触猎头的时候，也要注意选择。”

一般认为，猎头行规，猎头方是只向企业收费的，也就是说，猎头不得从个人处收费。那么，如有猎头向个人求职者提出收取佣金，就要引起注意了，或许有欺诈。总之，这方面的个人权益要确保。

信息输出要谨慎

王栋还特别提醒，无论是雇主，

还是雇员，都要特别注意信息输出要谨慎，避免一些不法分子通过了解具体信息，行诈骗之实。

对于一些公司管理层、高阶专业人士，如果需要寻找工作，切勿到招聘网站实名广撒英雄帖，甚至弄得人还没走，满世界知道某人想走。在信息时代，如何管控好自身信息，确实重要。否则，一旦信息泄露，或者被不法分子搞走，轻则频频遭遇诈骗、推销电话追击，重则因为一些公司高管、专业人士往往留存有一些商业秘密等，亦有被挖出贩卖的风险。之后，亦有可能面临各种比普通人信息泄露更麻烦的事。

与大学生求职时海投简历不同，已经有较高年资的人才，最好不要“病急乱投医”，而是在哪怕并不急于找工作的时间段，就与人力资源机构专业人员建立联系。毕竟，公司管理层、高阶专业人士除了自身偶尔有找工作需求以外，也肩负着为团队遴选伙伴的责任。与猎头保持长期联系，让专业机构对自身理念、各方面条件等有综合评估与日常了解，非常重要。

王栋则提醒求职者，对于岗位和投递简历的公司，自己也要去主动了解一下，除了普通背调，特别是要了解下目标公司的岗位要求、自己是否符合目标公司的要求，目标公司的理念和自己的价值取向是否对路。做好上述几步，才好投出简历。

“有些猎头挖的是在职人员，往往衔接没做好或是猎头重利，并没有有效匹配，导致被挖对象陪了夫人又折兵。”王栋说。

总之，小心为上！