

竞业限制制度存废不是一道简单的选择题

□叶静漪

4 月 23 日，美国联邦贸易委员会以违反正当竞争秩序为名作出决定，要求在规则生效后禁止用人单位签订竞业限制协议；规则生效前除高级管理人员外，针对其他员工的竞业限制协议不再执行。该项决定涉及平衡用人单位和劳动者权益问题，直接影响市场竞争秩序和人才流动，引发了世界各国广泛关注。

长期以来，美国各州对竞业限制协议的规定反差巨大，在全国层面并未形成统一规范。例如，以特拉华州等为代表的大多数州认可竞业限制协议的效力；而以加利福尼亚州为代表的一些州则更强调劳动者保护与创新驱动，立法规定除极少数情况外，竞业限制协议一律无效。近年来，美国社会总体存在竞业限制不断泛化的趋势。在司法实践中，涉及竞业限制争议的，美国法院也会对相关竞业限制协议是否构成对贸易的不当限制等问题作相应审查以判断是否执行竞业限制协议。

根据联邦贸易委员会援引的若干专题实证研究，在全美劳动力市场广泛使用的竞业限制协议客观上已经产生了某种叠加效果，总体上限制了劳动者的自由择业，阻碍了用人单位和人才

自由选择产生的最佳适配，固化了员工的岗位和薪资增长，导致人才资源的极大浪费。进一步而言，还间接影响产品与服务的有效竞争，甚至出现价格垄断，抑制创新发展，破坏市场竞争秩序。

2022 年 11 月，联邦贸易委员会提出《禁止竞业条款规则》草案，旨在完全废除竞业限制协议，违反者将被视为不正当竞争。相关规则的适用范围不仅包括签订劳动合同的正式员工，还涉及临时雇佣或承揽人员、实习生等。此外，在判断是否存在竞业限制约定时，还强调了实质审查原则。

该项规则出台以来，争议不断。以大企业会员为主体的美国商会等反对方已经向法院提起诉讼，意图阻止该项规则生效。后续结果如何值得持续关注。

竞业限制制度诞生至今，已有约百年的历史，早已成为全球保护企业商业秘密和反不正当竞争的重要举措之一，在大多数国家和地区广泛适用。但近年来，由于全球经济增长乏力，各项资源逐渐呈现出向少数大企业高度聚集的趋势，中小企业和创新创业环境不容乐观，因此各国进一步收紧对竞业限制的举措此起彼伏。2023 年 5 月，英国宣布将立法把竞业限制期限缩短为最长 3 个月；印

度、马来西亚、墨西哥等新兴发展中国家，则明确不认可竞业限制协议效力。

我国《劳动合同法》明确规定，用人单位可以与高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员约定竞业限制义务。该制度旨在平衡用人单位和劳动者的合法权益。应该说，这样的安排在当时是各方权益反复平衡博弈的结果，是具有积极意义的。然而，近年来我国同样也出现了竞业限制泛化乃至滥用的现象。最为突出的，是对于“其他负有保密义务的人员”的无限扩大化解释以及“天价”违约金。实践中签订竞业限制协议几乎成为了很多用人单位所有员工的必备入职手续，而不区分其岗位职责是否接触商业秘密。不少大企业还将全行业企业均列为竞争对手，附加极高违约金，几乎“买断”了离职员工的再就业机会。

对此，相关部门也陆续出台措施进行规制。例如，2023 年 10 月，最高人民法院发布《关于优化法治环境促进民营经济发展壮大的指导意见》，明确要求处理好保护商业秘密与自由择业、竞业限制和人才合理流动的关系，在依法保护商业秘密的同时，维护就业创业合法权益。

面对当前竞业限制引发的问题，有必要秉持合理、审慎和全面的原则进行评估。《劳动合同法》纳入竞业限制是

基于其他相关立法、执法与司法的不足，从法治的整体性角度予以“补足”。但多年以来，我国知识产权法、反不正当竞争法乃至刑法等，均加强了对于企业商业秘密的保护。在此基础上，是否有必要在《劳动合同法》中保留竞业限制制度，或者是否应调整其现行标准（如竞业期限等），需要进行实证调查和法律政策评估。此外，在劳动法体系内，除了竞业限制，其实还有其他法律规定与实践，一定程度上可以在不损害企业商业秘密的同时，进一步降低对劳动力自由流动的限制，例如过去执行多年的“脱密期”制度等。

我国在对竞业限制制度进行反思和重构的过程中，仍然需要注意平衡各相关方的合法权益，以及相关行业乃至整个国家的总体经济发展与竞争能力。特别是在国家提出大力发展新质生产力的当下，如何通过加强人才流动，促进中小企业和创新企业发展，同时保护好核心商业机密，并非简单的竞业限制制度存废与否的问题，而是要与国家经济政策、产业政策和知识产权、反不正当竞争等商业秘密保护制度，以及公司治理等协同联动，进行体系化、精细化设计，如此才是行稳致远的中国式选择。

（作者系北京大学法学院教授、博导、劳动法与社会保障法研究所所长，中国社会法学会研究会副会长兼秘书长）

滥用竞业限制协议有损创新驱动发展战略

□徐士英

美国联邦贸易委员会（FTC）近日宣布，全面禁止所有员工（包括高级管理人员）签署新的竞业限制协议，对于现有的竞业协议，除高级管理人员仍然有效，其他员工则在规定的生效日期后不再强制执行。这一消息在我国引发业界关注，全面禁止竞业限制协议会不会影响企业商业秘密保护？我国应当作何选择？

竞业限制协议最初是用人单位保护商业秘密，防止其他企业“搭便车”获得创新成果的重要手段，曾在工业经济时代为促进技术进步，保护创新成果发挥了重要作用。但随着科技迅猛发展，迅速更新迭代的知识经济到来，保护企业商业秘密与劳动者自由创业之间的矛盾愈发激烈。FTC 认为，竞业限制协议限制了劳动者择业自由，抑制了新业务的形成和创新，扼制了工人和雇主之间的有效匹配。由于劳动力市场的竞争被弱化，对整个社会产品和服务市场的竞争条件也产生负面影响，制度变革已经势在必行。在各州相继修改法律的基础上出台的联邦新规，可谓是水到渠成。

全面禁止竞业限制协议，是否违背了其保护商业秘密的制度初衷？实

际上，这反映的是对制度价值的权衡与选择。FTC 显然侧重于整个社会经济的持续发展，维护竞争机制是其国内经济政策的一贯立场。全球经济转型，传统产业正逐渐向数字化、智能化和高科技方向发展的背景下，创新价值的重要性越来越凸显，人力资源作为生产要素的核心地位越来越显著，市场竞争也愈加聚焦于劳动者的创新创业成果。在保护企业商业秘密权益与维护促进市场竞争之间孰轻孰重，FTC 显然更倾向于激励创新竞争的价值取向，作出了禁止竞业限制协议的国家制度选择。正如当年对 IBM、微软等企业提起反垄断诉讼，并非不考虑保护企业的知识产权，而是为了让市场产生更多的优秀创新企业。将之纳入国家竞争政策视阙下观察，就不难理解新规则中指出的“雇主与员工签订竞业限制协议并强制执行是一种不公平的竞争方式，是违反《联邦贸易委员会法》第 5 条规定的”。

创新不仅是企业获得竞争优势的关键，更是国家整体竞争力的重要组成部分。现今各国不断加大创新投入，鼓励中小企业创新，已是世界性潮流，禁止竞业限制协议正是这种潮流的真实写照。反观近期对谷歌、Facebook、苹果和亚马逊等科技巨头的反垄断调查，建立防火墙，高度警

惕大企业滥用市场力量损害竞争，遏制创新。这与彻底拆除阻碍企业员工创新创业的藩篱，摆脱竞业限制协议的约束，实现更加自由的人才创新相辅相成。

竞业限制协议的弊端其实在我国也已见端倪。《劳动合同法》中规定的竞业限制协议适用于“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”。但随着市场竞争加剧，竞业限制协议延伸到普通岗位，互联网、科技、教育、医药等行业尤为普遍，并存在扩大化的趋势，一般员工也被要求签订竞业限制协议，致使许多基层员工深陷竞业禁止协议纠纷之中。只要与企业签订了《保密、不竞争和知识产权归属协议》，往往就会被认定为是“负有保密义务的人员”。前一时期的电商平台就因竞业限制主体范围过大，索赔金额过高而发生多起纠纷。虽然我国目前尚不具备全面禁止竞业限制协议条件，但影响人才流动，阻碍创业自由的现象必须得到重视。

总体上看，我国确定了“创新驱动”的发展战略，创新价值的地位在新发展阶段得到明确提升，新修的《反垄断法》第一条增加了“鼓励创新”的立法宗旨。鼓励创新创业，就必须实施更加有利于人才流动的制度，重新审视竞业限制协议的适用范围和期限是必要

的，要防止一刀切将所有员工都纳入竞业限制范围的“主体下沉”现象。限制期限也应根据岗位的重要性和保密程度合理设定，避免不合理的竞业期限对员工和企业造成不必要的损失。对滥用竞业限制协议、限制劳动力自由流通、阻碍行业创新的行为，应依法予以规制。当然，在鼓励创业创新的同时，也必须完善保护商业秘密的法律制度。但保护商业秘密的途径并不只有签订竞业限制协议，应当鼓励企业探索多元的保护商业秘密和竞争优势的方式，包括加强内部管理、提高员工保密意识、建立完善的企业内部保密制度等等。美国全面禁止竞业限制协议，与其成熟的商业秘密保护制度和企业具有高度保护知识产权意识密切相关。从国家层面来讲，我国不仅可以通过完善知识产权保护体系促进国家创新，也应当通过给劳动者流动和创新创业“松绑”促进国家创新。在知识产权保护与促进创新之间必须找到恰当的平衡，才能在全球化的大潮中，激发出人才和创新的力量，推动中国经济持续健康发展。

（作者系华东政法大学经济法学院教授、博导，浙江理工大学特聘教授，中国经济法学会研究会常务理事）



扫描左侧二维码关注