

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 仇少明

在劳动法律实务中，竞业限制制度既是用人单位保护商业秘密的“盾牌”，也是约束劳动者的“绳子”。以下笔者结合司法案例与实务经验，对竞业限制的具体约定与常见争议进行简要的解析。

法定与约定

竞业限制义务分为法定竞业限制与约定竞业限制两类。

法定竞业限制适用于公司董事、高管及合伙人（《公司法》第184条和《合伙企业法》第32条），其核心特征是义务由法律直接规定，无需当事人约定，且涵盖在职期间的绝对禁止义务。

例如，公司董事未经股东会决议，不得自营与公司同类业务。

约定竞业限制以《劳动合同法》第23条为核心，适用于“高级管理人员、高级技术人员及其他负有保密义务的人员”。此处“其他人员”的认定需用人单位举证，如通过岗位职责、保密制度证明员工接触商业秘密。值得注意的是，在职期间竞业限制虽无明确法律规定，但部分地区司法实践认可其效力（如上海、深圳等地案例支持在职违约赔偿）。

核心条款

对于竞业限制的约定，其核心条款的设计至关重要，一般来说应当包含以下内容。

首先是限制范围。即通过地域、业务与主体的三维约定，明确界定竞业限制的适用范围。

其中，对于地域范围，法律未明确限制，但约定需与企业业务辐射范围匹配。

如果未做约定，法院可能扩大解释（如江苏高院推定为“全国各省”，北京一中院推定为“全球”）。建议采用“中华人民共和国境内及甲方关联企业业务覆盖区域”等精准表述。

对于竞争业务，以“同类、相似、相关”为判断标准，不仅限于营业执照经营范围，还需结合实际业务（比如涂料与胶粘剂可能被认定为同类产品）。

企业可列举具体竞争行业、产品目录以缩小解释空间。

对于主体范围，须明确“关联企业”定义，涵盖控股子公司、同一实际控制人企业等，避免劳动者通过入职关联公司规避义务。

其次是经济补偿与违约责任。

在竞业限制约定中，应当根据权利义务的对价平衡原则，确定补

偿金标准。对于竞业限制补偿，实践中遵循“有约定从约定，无约定从法定”的原则，各地司法标准差异明显（比如，上海为离职前工资的20%-50%，深圳为离职前工资的1/2）。

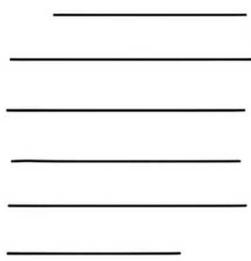
需要注意的是，不能用“保密费”替代补偿金，且补偿金应于离职后按月支付，混在工资中发放可能被认定无效。

对于竞业限制违约金，法院会综合违约情节、员工收入、企业损失进行调整。例如，员工违约时间短、收入较低时，高额违约金可能被下调；反之，若损失重大，低额违约金可能被提高。建议参考当地司法案例设定合理区间。

最后，是竞业限制的期限与解除。根据法律规定，竞业限制的最长期限为2年，超过部分无效。比如，约定竞业限制期限为3年，那么超出的1年无效，竞业限制期限视为2年。

如果用人单位未支付补偿金超过3个月，劳动者可解除竞业限制协议。而劳动者违约时，单位可主张继续履行竞业限制或赔偿损失。

竞业限制协议



资料图片

常见争议

在竞业限制引发的争议中，首先涉及在职期间竞业限制的效力与责任认定问题。

司法实践中，普遍认可在职期间竞业限制的有效性。例如，员工在职期间成立竞争公司，即使未实际经营，也可能因违反忠实义务被追责（比如，法院可能认定“潜在风险即构成违约”）。

对于违约金争议，各地裁判标准不一。上海法院认为在职期间的违约金无法律依据，仅支持赔偿损失，而深圳、浙江等地则认可约定效力。

竞业限制的具体约定与常见争议

负有保密义务的人员。

关于高级管理人员，可以参照《公司法》的规定来认定，即包括公司的经理、副经理、财务负责人、上市公司董事会秘书及公司章程规定的其他人员。

在司法实践中，是否属于高级技术人员及其他知悉公司商业秘密的人员，则应由用人单位举证。

一般来说，用人单位可以从该员工工作岗位、内容及公司保密制度方面予以证明。

这样的举证，并不要求用人单位明确证明劳动者接触了何等商业秘密，除非显而易见，员工并不能接触用人单位的商业秘密，例如驾驶员、保洁员、前台接待员等，推定不应属于知悉公司商业秘密的人员，除非有相反证据。

例如，在〔（2022）吉75民终36号〕案件中，法院认为，关于双方签订的劳动合同中关于竞业限制的约定是否有约束力的问题，结合庭审情况及劳动者的从业经历可知，劳动者在该公司工作期间系驾驶员，为公司的普通员工，在庭审中也没有证据证明掌握了该公司的商业秘密，根据《劳动合同法》第二十四条第一款：“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员或者负有保密义务的人员”的规定，该劳动者作为该公司驾驶员不符合竞业限制条款的主体，故该条款对双方当事人均无约束力。

除此之外，有时“竞争关系”还需要穿透式的认定。

法院不仅会审查营业执照，还会核查实际业务、关联公司及员工岗位等情况。

例如，员工入职表面看来无竞争关系的新公司，但该公司的母公司与员工的原单位存在业务重合，这种情况员工仍可能被认定违约。

全流程管理

对于用人单位来说，要用好竞业限制协议，需要对签约全流程做好管理。

首先是签约前做好尽职调查，明确员工岗位是否接触商业秘密，避免与普通员工签订竞业限制协议，降低协议无效的风险。

其次是协议条款细化，列明禁止行为（如不得担任竞争公司监事）、报告义务（如每月告知就职情况）及证据留存方式（如要求新单位出具《无竞争关系证明》）。

再次是履约动态监控，通过社保查询、行业信息收集等方式跟踪离职员工就业情况，必要时委托调查机构固定证据（如工作现场照片、邮件记录）。

最后，是选择适合的争议解决路径。如果涉及商业秘密泄露，可同步提起竞业限制违约之诉与商业秘密侵权之诉，扩大赔偿范围。注意仲裁时效为1年，需及时主张权利。

竞业限制制度的本质是平衡企业创新保护与劳动者就业自由。对于企业而言，需以“精准条款+动态风控”构建防护网；对于拟定协议的企业法务人员和律师来说，需把握司法尺度差异，在条款设计与证据组织中体现专业性。唯有如此，才能在劳动争议中实现法律效果与商业利益的统一。

建议用人单位可同时约定违约金与损害赔偿条款，保留追责的弹性。

其次，面对白纸黑字的竞业限制约定，劳动者常常会以“胁迫签约”作为抗辩理由。

此时，劳动者还需提供录音、聊天记录等实质证据，单纯主张“被迫签约”一般难以推翻竞业限制协议。

竞业限制纠纷中，员工一方还常常会主张自身并不接触公司任何商业秘密，不属于竞业限制的对象，因此，竞业限制的约定是无效的。

对此，司法实践中是如何处理的呢？

《劳动合同法》第二十四条明确规定：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