

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 仇少明

近日，人力资源社会保障部办公厅印发了《企业实施竞业限制合规指引》(以下简称《指引》，不仅为企业划定了竞业限制合规边界，更明确了工会在“平衡企业商业秘密保护与劳动者就业权”中的监督与服务角色。

那么，企业工会在竞业限制实践中具体可以发挥哪些作用呢？

## 参与合规审查

竞业限制争议的根源多在于“协议条款不公”“劳动者知情权缺失”，工会可以提前介入企业竞业限制制度设计与协议制定环节，通过法律服务将风险化解于源头，核心聚焦三方面工作：

(一) 参与企业竞业限制制度制定，审查“合规性与公平性”

根据《指引》第5条“企业需开展竞业限制必要性评估”、第7条“不得扩大人员范围”等要求，工会可依托“职工代表大会”或“劳资协商机制”，对企业拟实施的竞业限制制度(含人员范围、补偿标准、协议模板等)开展合规审查：

1. 审查人员范围的合理性：对照《指引》第4条“商业秘密定义”与第7条“负有保密义务人员界定”，核查企业是否存在“全员竞业限制”“将未接触商业秘密人员纳入限制”等问题。

2. 审查协议条款的公平性：针对《指引》第13条“补偿不低于30%平均工资”、第14条“违约金不宜超5倍补偿总额”等核心条款，工会可审查企业协议模板是否存在“补偿标准过低”“违约金畸高”“限制地域过宽”等问题。

3. 监督企业“必要性评估”流程：《指引》第6条要求企业实施竞业限制前“优先采取保密措施、开展必要性评估”，工会可监督企业是否完成“商业秘密清单梳理”“保密措施有效性验证”等前置工作。若企业未开展评估直接推行竞业限制，工会可依据《指引》提出“暂停实施”的建议，要求企业补充“商业秘密保护必要性说明”，避免“无依据限制劳动者就业权”。

(二) 开展劳动者普法宣传，保障“知情权与选择权”

多数劳动者因“不了解竞业限制权利义务”盲目签订协议，后续易陷入维权被动。工会需通过针对性法律服务宣传，帮助劳动者清晰认知自身权益。

具体来说，工会可以对员工分层分类开展培训，提供“协议咨询”服务，并告知“拒绝权与协商

权”，向劳动者明确“对不公平条款有拒绝签订的权利”“可就补偿、限制期限与企业协商”。若企业以“不签协议不录用/不续签”相胁迫，工会可依据《劳动合同法》“不得强迫劳动者签订不平等协议”的规定，与企业交涉，保障劳动者自主选择权。

## 监督协议履行

竞业限制履行过程中，“企业拖欠补偿”“擅自扩大限制范围”“非法监督劳动者”等问题比较多见，工会需通过动态监督与协商协调，及时化解争议：

(一) 监督企业协议履行，聚焦“补偿支付”与“操作合规”

《指引》第16条“补偿需按月单独支付”、第19条“不得非法获取劳动者履行证据”等要求，是工会事中监督的核心重点：

1. 跟进补偿支付情况：建立“竞业限制补偿跟踪台账”，定期收集劳动者反馈，核查企业是否“按

时足额支付补偿”“是否以工资抵扣补偿”，并推动企业履约支付。

2. 向企业提出“纠正建议”：若劳动者反映“企业通过监听电话、跟踪行踪等方式核实从业情况”，工会需依据《指引》第19条“依法合规了解履行情况”的要求，向企业提出纠正建议，要求其停止非法行为，并指导企业通过“劳动者书面报告”“公开信息核实”等合法方式监督。

3. 核查“协议变更与解除”的合规性：针对《指引》第15条“离职时评估是否启动竞业限制”、第18条“提前解除需支付额外补偿”，工会可监督企业是否“书面告知劳动者启动/不启动决定”“提前解除是否支付不低于三个月补偿”。

# 企业工会在竞业限制合规中的作用



AI生成图



## (二) 搭建劳资协商平台，化解履行中的争议

当劳动者与企业就“补偿标准调整”“限制范围争议”“报告义务合理性”等问题产生分歧时，工会可发挥“桥梁纽带”作用，通过协商机制化解争议：

1. 针对“补偿标准过低”的协商：若劳动者因“生活成本上涨”主张提高补偿，工会可协助劳动者收集“当地最低工资标准、同行业补偿水平”等证据，与企业协商调整。

2. 针对“限制范围过宽”的协商：若劳动者入职新企业后，发现“新岗位不涉及原企业商业秘密，却被主张违约”，工会可协助劳动者收集“新岗位工作内容、原企业商业秘密范围”等证据，与原企业协商确认“不构成违约”。

3. 针对“报告义务过重”的协商：若企业要求劳动者“每周提交从业报告”“提供新单位财务流水”等不合理报告义务，工会可依据《指引》“权利义务对等”原则，与企业协商调整为“每月提交一次书面从业报告，仅需说明工作单位、岗位”，避免过度加重劳动者负担。

## 强化维权支持

当竞业限制争议无法通过协商化解，工会需发挥“维权后盾”作用，通过法律服务为劳动者提供全方位支持，核心聚焦三方面工作：

(一) 协助劳动者收集证据，夯实维权基础

竞业限制争议中，劳动者常因“证据不足”陷入被动，工会可指导并协助劳动者收集关键证据，符合《劳动争议调解仲裁法》“谁主张谁举证”的要求：

1. 证明“协议无效或可解除”的证据：若劳动者主张“未接触商业秘密”，工会可协助调取“岗位说明书、工作记录、企业商业秘密清单”等证据，证明其无保密义务；若主张“企业超三个月未支付补偿”，工会可协助收集“银行流水、企业未支付通知”等证据，依据《指引》第17条证明“协议可解除”。

2. 证明“企业违约”的证据：若企业“未书面告知不启动竞业限制却拒付补偿”，工会可协助收集“离职证明、企业口头告知录音/聊天记录”等证据，主张企业违约；若企业“约定违约金过高”，工会可协助收集“补偿总额、劳动者实际损失”等证据，依据《指引》第14条主张调低违约金。

3. 证明“劳动者无违约”的证据：若企业主张劳动者“入职竞争企业”，工会可协助收集“新企业主营业务与原企业不重合的证明（如营业执照、产品目录）”“新岗位不涉及商业秘密的工作记录”等证据，反驳企业主张。

(二) 提供法律援助，降低维权成本

针对经济困难或法律知识薄弱的劳动者，工会需通过“法律援助工作站”“合作律所”等资源，提供免费法律服务，比如法律咨询与文书代写、推荐专业律师代理以及协助申请法律援助补贴等。

(三) 参与争议解决，推动公正处理工会可通过“参与调解、仲裁旁听、诉讼支持”等方式，推动竞业限制争议公正处理，维护劳动者权益：

1. 参与劳动争议调解：作为第三方参与劳动争议调解委员会的调解工作，依据《指引》原则提出“补偿不足、违约金调低、协议解除”等合理调解方案，推动双方达成调解协议。

2. 仲裁与诉讼支持：对进入仲裁或诉讼程序的争议，工会可“派人旁听庭审”，为劳动者提供心理支持；若发现仲裁委、法院对《指引》条款理解偏差，可通过“提交法律意见”的方式，引用《指引》原则辅助裁判。

3. 监督争议处理结果履行：若仲裁或法院判决企业“补足补偿”“返还超额违约金”，工会需跟进企业履行情况，对拒不履行的企业，协助劳动者向法院申请强制执行，确保维权结果落地。