

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 仇少明 沙雨桐

在劳动人事管理实践中，竞业限制制度始终面临“企业商业秘密保护”与“劳动者就业自由”的价值平衡难题。尤其是在履约监督环节，用人单位设定的“报告义务”如何把握尺度，不仅关乎竞业限制条款的效力认定，更直接触及劳动者个人信息权益的保护底线。

## 典型案例

在北京市人力资源和社会保障局近日公布的“2025年度劳动人事争议仲裁十大典型案例”中，有一则案例就涉及竞业限制。

崔某于2023年9月入职某技术公司，担任光学工程师，双方在劳动合同中约定了竞业限制义务。

2024年11月，双方解除劳动关系后，公司向崔某发出《离职竞业限制义务履行通知书》，要求崔某在竞业限制期内每月提交《离职反馈表》、劳动合同书、社保及公积金缴纳证明、个税缴纳证明、本人佩戴工牌的自拍原图以及每月至少两次的钉钉定位信息等材料，以履行报告义务。

通知书中还明确提出，若崔某未按要求履行报告义务，经催告后仍不改正的，视为“实质性违反竞业限制义务”。

此后，崔某未按公司要求提供上述材料，公司遂以崔某违约为由提起仲裁。

仲裁委员会认为，公司要求的报告内容明显超出合理边界，且公司将未履行上述过度报告义务直接推定为“实质性违反竞业限制义务”，并以此主张违约金，是将程序性附随义务与竞业限制核心义务相混淆，任意扩大了违约金的适用范围。

劳动仲裁委员会认为：在崔某并未违反竞业限制核心义务的情况下，某技术公司仅以其未履行不合理报告义务为由主张违约金，缺乏法律依据，亦有违权利义务对等的法律原则，最终驳回了公司的全部请求。

从这一裁决来看，并非对竞业限制报告义务的否定，而是清晰传递了司法机关的核心裁判思路：竞业限制的监督管理必须恪守“合理性”与“必要性”原则，任何超出商业秘密保护需求、侵犯劳动者基本权利的条款设定，均不具有法律约束力。

从实务角度看，该案所暴露的问题具有普遍性——不少企业在竞业限制管理中存在“重约束、轻边界”的误区，将程序性报告义务与核心竞业义务混同，最终导致维权失利。

## “最小必要”原则

竞业限制的核心目的是防范劳动者离职后从事竞争性业务导致商业秘密泄露，因此用人单位设定的报告义务，必须与这一核心目的具有直接关联性，且符合“最小必要”原则。

上述案例中，劳动合同、社保及个税缴纳证明等材料，已能完整反映劳动者的就业单位、岗位等核心信息，足以实现对竞业行为的有效监督，符合“最小必要”的要求。但强制要求佩戴工牌的自拍原图、高频定位信息，则明显超出了合理边界。

从法律依据来看，《个人信息保护法》明确规定个人信息处理应当遵循合法、正当、必要和诚信原则，不得过度收集个人信息。劳动者的工牌信息、实时定位信息均属于敏感个人信息范畴，与竞业限制监督的关联性薄弱，却直接侵扰了劳动者的隐私权、就业安宁权，构



AI 生图

成对个人权益的不当干预。

司法实践中，此类超出必要范围的信息收集要求，往往会被认定为无效。

## 厘清“核心义务”

司法机关严格区分了竞业限制中的“程序性附随义务”与“核心给付义务”。

根据《劳动合同法》第二十三条、第二十四条的规定，竞业限制的核心义务是劳动者不得在约定的范围内从事竞争性业务，对应的违约金适用情形也应严格限定于劳动者实施了竞业行为这一核心违约事实。而报告义务本质上是为保障核心义务履行而设定的附随义务，其

# 竞业限制中『报告义务』的合理边界

衡，而非单向度的权利倾斜。司法机关对报告义务的合理性审查，本质上是对用人单位管理手段的合规性检验。实践中，合理的管理手段应当满足“手段与目的匹配”“对劳动者权益损害最小”两个核心要求。

例如，对于报告频率，月度报告通常被认定为合理，而每日或高频次报告则可能因过度干扰劳动者正常生活而被否定。对于报告方式，书面说明、常规证明材料提交属于合理范畴，而强制图像采集、实时定位、监听监控等手段，则因严重侵犯劳动者基本权利而大概率被认定为无效。

上述案例中，公司采用的“工牌自拍+高频定位”模式，显然突破了管理手段的合理性边界，最终导致其全部主张未获支持。

## 合规提示

实践中，无论是企业的竞业限制管理，还是劳动者的权利救济，都应围绕“合理性”核心构建实操路径，避免陷入法律风险。

对于企业来说，须构建“合规+合理”的竞业限制管理体系。

首先，要明确报告义务的边界范围。企业设定报告义务时，应严格遵循“最小必要”原则，限定为与就业状态直接相关的核心信息，如就业单位名称、岗位、工作内容等，避免要求与竞业监督无关的敏感信息。常规证明材料以社保缴纳证明、个税申报记录等官方凭证为宜，不得强制要求自拍、定位等侵犯隐私的材料。

其次，应区分义务性质与责任设定。在竞业限制协议中，应明确区分核心竞业义务与附随报告义务，不得将未履行报告义务直接推定为核心违约。违约金条款的设定应明确指向“从事竞争性业务”这一实质违约情形，同时避免约定显失公平的违约金金额。

最后，须遵循程序正当性要求。即便约定了合理的报告义务，企业也应通过书面形式明确告知劳动者义务内容、履行方式及未履行的合理后果（如催告、暂停补偿等），不得直接跳过催告程序主张违约金。同时，对收集的劳动者信息应严格保密，仅用于竞业监督目的，不得挪作他用。

对于劳动者来说，需要精准把握权利救济的核心要点。

首先，要判断报告义务的合理性。对于用人单位提出的超出合理范围的报告要求，劳动者有权拒绝，并及时通过书面形式提出异议，明确说明拒绝的理由（如侵犯个人信息权、超出必要范围等），避免因消极应对而被认定为“无正当理由不履行义务”。

其次，要留存核心证据材料。劳动者应妥善留存与原公司的竞业限制协议、沟通记录、催告通知等材料，同时保存自身未从事竞争性业务的证据（如现单位的经营范围、工作内容证明等）。若用人单位以未履行报告义务主张违约，这些证据将成为反驳“实质违约”的关键。

最后，要依法寻求救济途径。当认为用人单位的要求侵犯自身合法权益时，劳动者可主动与企业协商沟通，协商不成的，可向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认相关义务条款无效，或拒绝用人单位的不合理主张。

## 合理性审查

竞业限制制度的核心价值在于平