

开个车 我涉及了什么商业秘密?

一纸竞业协议困死普通劳动者 谁在滥用“保密条款”锁死就业路



专业研讨会上，竞业限制问题引发各界人士热议

□ 记者 陈颖婷

一名普通路试司机，只因离职后仍干老本行，就被原公司以“违反竞业限制”告上法庭，索赔四万余元违约金。

这并非个案。曾经只针对高管与核心技术人员竞业限制，如今却将驾驶员、销售员、技工、操作工等普通劳动者纳入其中。入职被迫签字、离职动辄被诉、换岗如同“闯禁区”，越来越多底层劳动者发现，自己赖以谋生的手艺，竟被一纸协议牢牢锁住了。

在五一劳动节来临前夕，“长三角 G60 科创走廊九城市法院知识产权与劳动争议交叉领域法律适用实务交流会”专题研讨这一突出问题，法官、专家、企业代表、人大代表热议：竞业限制，究竟是商业秘密的“防火墙”，还是人才流动的“拦路虎”？当普通劳动者的生存权遭遇企业粗放式“保密管控”，如何划出法治底线？

我只是开车，怎么就成了“涉密人员”

陈诚（化名）至今忘不了收到法院传票那一刻的茫然与委屈。在汽车技术行业干了五年，他的工作再普通不过——路试驾驶员，按照工程师指令开车、记录车况，仅此而已。

2018年入职当天，公司人事把一叠文件推到他面前，《竞业限制协议》《商业秘密保护协议》夹杂其间，密密麻麻。和无数底层打工人一样，陈诚没有讨价还价的余地——不签就别想入职。他匆匆签下名字，从未想过，这张纸会在五年后变成悬在头顶的利剑。

协议写得清清楚楚：离职一年内不得入职竞品单位，违约金高达补偿金总额两倍。

2023年6月，陈诚因家庭原因离职。为了养家，他很快入职另一家外包公司，岗位仍是路试，内容、流程、技

能几乎没变。可平静日子没过多久，原公司一纸诉状将他告到上海市松江区人民法院，要求赔偿违约金四万余元。

法庭上，公司理直气壮：陈诚接触测试流程、参数，属于“负有保密义务的人员”，必须担责。

陈诚倍感委屈：“我就是个开车的，核心参数、技术全都在工程师手里，我根本不懂什么商业秘密，凭什么不能干老本行？”

最终，法院一锤定音：驳回原告诉讼请求。法院认为，竞业限制必须以劳动者实际接触商业秘密为前提。陈诚只是普通驾驶员，从事常规操作，相关信息多为行业通用内容，不具备独特商业价值；公司无法证明存在核心秘密，更无法证明陈诚实质接触，因此不属于法定竞业限制主体。

竞业泛化愈演愈烈，普通打工人身陷“竞业围城”

陈诚的遭遇，正是全国竞业限制纠纷爆发式增长的真实缩影。

据上海人社部门统计，2021年至2023年，本市共计处理涉及竞业限制补偿类争议案件1000余件。其中，劳动者诉用人单位的案件约占七成，主要诉求为要求单位支付竞业限制补偿等；单位诉个人的案件占三成，主要诉求为返还已支付的竞业限制补偿、支付竞业限制违约金、继续履行竞业限制义务等。

近年来的一些研究数据证明，竞业限制在实践中正在“无限扩张”。江苏省苏州市中级人民法院竞业限制判决调研报告显示，竞业限制案件中涉及的“两高”人员不足全部案件的30%。

在“长三角 G60 科创走廊九城市法院实务交流会”上，与会法官与专家直言，当前竞业限制已陷入主体泛化、约定模糊、对价失衡的三重乱象。不少企业不分岗位涉密与否，一律“全员签竞业”；限制范围动辄“全行业、全国域”，期限直接顶格两年；补偿每月两

三百元，违约金却敢定几十万、上百万元，权利义务严重失衡。

松江区法院泗泾法庭副庭长杨名坦言：“很多企业自己都搞不清什么是商业秘密，为了‘以防万一’，干脆把所有人都装进协议里。”在不平衡的就业市场里，普通劳动者几乎没有议价权，为了一份工作只能被迫签字。等到离职想换工作时，才发现早已身陷“竞业围城”——要么忍痛转行，要么被诉索赔，终日活在惶恐之中。

但企业的焦虑并非毫无缘由。上海市律师协会知识产权专业委员会主任刘峰坦言，科创领域团队跳槽、技术外泄的情况确实高发，而商业秘密维权存在举证难、鉴定难、成本高、成案率低等现实困境，这也让不少企业倾向于“用竞业限制兜底”。合肥中院民三庭副庭长黄平也表示，近年来，涉量子通信、人工智能、芯片制造的相关纠纷明显上升，企业保护核心技术的需求愈发迫切。

真正的保护，不靠“全员竞业”捆人

作为科创企业负责人，上海市人大代表、上海超硅半导体股份有限公司董事长陈猛，对竞业限制的边界与滥用有着极为深刻的体会。在他看来，竞业限制的泛化，既给普通劳动者带来伤害，也并非企业真正的长久之计。

陈猛直言，科创企业对商业秘密保护的需求真实而迫切，但这绝不能成为滥用竞业限制的理由。他坦言，不少企业陷入了“懒政式保护”误区：不愿投入人力物力建立分级保密体系，不愿做精细化定密与权限管理，简单的靠全员签竞业协议，一签了之，看似省心，实则代价巨大。

“靠限制是保护不住创新的，只有人才流动，技术才能进步。”陈猛在交流中明确表示，过度的竞业限制，只会吓退优秀人才，抬高整个行业的用人成本，最终扼杀创新活力。为此，他的公司早已放弃粗放式全员竞业，转向全流程、前置化的保密管理：所有核心文档加密授权，文件离开公司电脑即无法打开；员工离职必须完成涉

密载体清退，权限实时收回；关键岗位物理隔离、操作留痕，用技术手段和制度闭环筑牢保密防线。“文件离了公司电脑就是乱码，这比签一百份竞业协议都管用。”

陈猛呼吁，企业必须回归理性：真正需要竞业限制的，通常只是核心涉密人员，而非普通操作工、基层技术员。对不接触核心秘密的普通员工，应当充分尊重其流动自由，靠事业、待遇、文化留人，而不是靠协议“捆人”。他同时建议，司法裁判应更具行业视野，在审查商业秘密与竞争关系时，引入产业专家参与判断，让裁判更贴合产业实际，既守住企业核心利益，也不伤及普通劳动者的生计。

“司法保护的应该是价值创造，而不是僵化管控。”在陈猛看来，一个地方如果竞业限制滥用成风，人才不敢来、企业不敢投，最终损害的是区域创新生态。真正健康的生态，是企业安心搞创新、劳动者放心谋发展，秘密守得住、人才才能流动。

划出底线：无密不保，失衡无效，让竞业回归正轨

面对愈演愈烈的滥用现象，司法机关已通过裁判划出清晰底线：无密可保，则无竞业义务；对价失衡，则无约束力。

上海市第一中级人民法院民事审判庭庭长方方在交流会上明确，最新司法解释与合规指引已确立刚性规则：仅掌握行业通用知识的劳动者，不属于涉密人员；竞业范围、期限、补偿必须与涉密程度相适应，超出合理比例部分无效；月补偿一般不低于离职前平均工资30%，违约金不宜超过补偿总额5倍。司法已从“形式审查”转向“实质审查”，坚决否决泛化签约与霸王条款。

嘉兴中院、合肥中院等多地法院均在裁判中明确：企业必须举证证明存在法定商业秘密、劳动者实际接触、限制

范围相匹配，缺一不可。对于低补偿、高违约金的显失公平条款，法院依法大幅调减，以判决守护公平底线。

专家们表示破局的关键，在于让竞业限制回归制度本源。对企业而言，必须摒弃“懒政式保密”，建立分级分类定密体系，仅对真正掌握核心信息的少数人员精准适用竞业，足额支付补偿，以技术加密、权限管控、离职审计等精细化措施保护商业秘密。对劳动者而言，要增强法律意识，入职审慎审阅条款、留存证据，离职依法清退涉密资料，遭遇泛化竞业敢于依法维权。对社会治理而言，司法、行政、行业协会需同向发力：司法统一裁判尺度，劳动监察纠正滥签行为，行业抵制恶意挖角，共同守护公平就业环境。

聚
焦
佳
一