

竞业限制协议的法律规制研究

李璨雯

天津工业大学法学院，天津，300387；

摘要：竞业限制协议具有保护商业秘密和防止不公平竞争作用，越来越多的用人单位与劳动者签订竞业限制协议。目前，我国的竞业限制制度存在弱化劳动者真实意思表示、经济补偿不合理以及缺乏效力审查规则等问题，平衡用人单位的商业秘密权与劳动者执业自由权之间产生的矛盾与冲突是问题解决的关键。本文通过对当前我国竞业限制法律规制进行梳理，认为可从明确竞业限制适用主体、制定效力审查机制以及提高经济补偿三个方面优化当前的法律法规，更好地平衡劳资关系。

关键词：竞业限制；商业秘密；制度研究

DOI：10.69979/3029-2700.25.12.072

引言

随着市场竞争的日益加剧和知识经济的发展，企业越来越依赖其专有信息、技术和客户关系等商业秘密来保持竞争优势。因此，竞业限制协议成为了防止核心商业秘密泄露的重要法律工具。然而，在全球化和数字化的背景下，员工的流动性增加，加剧了商业秘密泄露的风险。为保护企业利益，用人单位通过竞业限制协议以限制前员工在特定时间内加入竞争对手或创立竞争企业。这些协议原本主要针对高级管理人员，但现在其实践中出现了泛化的问题，已扩展到基础员工、实习生甚至退休员工。竞业限制协议的滥用可能限制劳动者的自由择业权，影响劳动者的事业发展和生计，还可能引起法律和道德上的争议。近年来，有关竞业限制协议的争议案件数量激增，但是在司法实践中，各地对于竞业限制案件的裁判常常存在差异，特别是在涉及竞业限制的效力判定以及违约金与补偿金的案件中。这种现象不仅反映出现行有关竞业限制协议的法律制度还存在不足，也与竞业限制问题背后涉及的多重权利和利益交织有关。因此，如何在保护企业合法权益和维护员工基本权利之间找到平衡点，并以此为基础完善竞业限制协议相关法律规定是当前法律实践和理论研究的重要课题。

1 竞业限制协议制度概述

1.1 竞业限制制度的界定与分类

竞业限制的概念起源于西方国家的法律制度之中，其最初出现在民法中关于代理关系的规定里，旨在防止代理人损害委托人的利益。随着时间的推移，竞业限制的适用主体逐渐扩大，从最初的合同双方发展到包括公司董事、经理和其他高层管理人员。最终，这一制度进

一步扩展，涵盖至了解商业秘密的雇员。竞业限制制度是指在劳动法领域中用人单位与劳动者之间约定的一种特殊协议。根据这种协议，劳动者在离职后的一定期限内，不得在与前雇主直接竞争的企业中工作，或者自行创办或参与与前雇主相同或类似的业务。竞业限制制度的关键在于平衡保护企业合法权益与保障劳动者职业自由之间的关系，确保市场的公平竞争。

竞业限制协议基于其产生的依据和义务实施的时间阶段有不同的分类。首先，依据产生的根据，竞业限制协议可划分为两类：一是由法律规定的法定竞业限制，二是基于雇主与雇员之间协商一致的约定竞业限制。其次，考虑到义务执行的时间阶段，竞业限制协议可分为在职期间的竞业限制和离职后的竞业限制。在中国，法定竞业禁止主要体现在《公司法》中，涉及公司董事、经理和高级管理人员的竞业禁止义务。《合伙企业法》、《个人独资企业法》和《中外合资经营企业法》实施条例等商事法律法规也有相关规定。在民事商业合同中可以约定竞业义务，约定竞业禁止的规定主要体现在《劳动合同法》中。

1.2 研究综述

总体而言，学术界关于竞业限制协议的研究主要集中在以下三个方面：（1）竞业限制协议的立法目的；（2）竞业限制协议的理论基础；（3）竞业限制协议现存问题的研究。

学者们对竞业限制协议的立法目的可以总结为以下三种观点：第一，单一目标说。持该观点的学者主张保护前用人单位的商业秘密是竞业限制的唯一目的。商业秘密是企业在投入时间、金钱、劳动力和创新力基础上获得的无形财产，对企业在市场竞争中的立足至关重

要。第二，双重目标说。该学说认为，除保护商业秘密外，同时竞业限制协议还旨在防止恶性竞争，从而保护企业竞争优势。这种理解强调竞业限制不仅是一种保密措施，还是一种防御性策略，用以控制劳动者对企业核心知识和市场认知能力的流动，以维护企业的市场地位。第三，三重目标说。持该观点的学者认为在前两个目标的基础上，竞业限制协议还具有防止企业人力资本投资损失的目的。人力资本包括员工的知识、技能和其他劳动能力，是企业重要的资产。此观点强调，防止受过培训的员工流向竞争对手是竞业限制的重要目的之一，保护企业在员工培训上的投资。这些观点体现了对劳动者竞业限制所保护的利益范围的认识在逐步扩大。然而，如果竞业限制的法律目的过于宽泛，可能会严重限制劳动者的择业自由。

学术界对于竞业限制的理论基础主要提出了四种理论：代理成本理论、劳动者的忠诚义务、合理限制竞争原则、诚实信用原则。代理成本理论认为，竞业限制最初源于经济学中的代理成本理论，强调通过竞业协议减少因员工未来行为可能导致的企业成本或损失。劳动者的忠诚义务认为劳动者应保持对前雇主的忠诚，不得利用在职期间获得的信息或技能进行不正当竞争。合理限制竞争原则强调在保护企业合法利益的同时，应确保市场竞争的合理性。诚实信用原则要求员工在经济活动中应遵守诚实信用的原则，不得损害公司利益。

目前我国对竞业限制协议有关的法律规定不够明确，导致现实中存在一些相关的问题。学者通过对竞业限制协议的泛化现象进行研究，发现在中国的司法实践中，竞业限制协议的应用存在几个问题：首先，适用主体过于泛化，对协议内“负有保密义务的人员”的认定过于宽松，使得普通劳动者也受到竞业限制；其次，竞业限制范围不合理，例如期限过长、地域和职业范围过宽，严重限制了劳动者的自由；最后，权利义务不对等，劳动者需要承担严苛的竞业限制义务，而用人单位提供的经济补偿往往较低。

2 我国竞业限制协议法律规制问题

2.1 劳动者真实意思表示的弱化

《劳动合同法》第二十四条中明确规定了竞业限制的地域、职业、时间范围在不违反强制性法律法规的前提下可以由双方约定，体现了对意思自治的尊重。但在实际实施中，竞业限制协议往往并不是劳动者与用人单位平等协商的产物。由于签订协议时劳动者与用人单位的地位不对等，大多数劳动者在求职时处于被动地位，因此劳动者的主观意思表示会弱化。

大部分情况下，竞业限制协议采用由用人单位预先制定好的格式条款的形式，劳动者很难对这些条款进行修改或变更。在劳动市场中，用人单位需要保护其商业利益，而劳动者则追求职业自由，这两方面的利益往往存在冲突。由于劳动市场大多由用人单位主导，基于自由协商的竞业限制制度实际上可能导致协议内容偏向用人单位，无法实质性地解决双方的利益矛盾。这种情况下，竞业限制协议容易被用人单位用作限制劳动者自由择业的工具，导致竞业限制的滥用和不公平。在维护用人单位的合法经营利益的同时，也需确保劳动者的合法权益得到妥善保护，因此，对竞业限制协议的内容进行合理性审查尤为重要。

2.2 经济补偿标准不合理

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第三十六条至第四十条是有关竞业限制经济补偿与违约金的相关规定。其中，第三十六条规定协议未约定经济补偿的情况下，用人单位需要按劳动者在劳动合同解除或终止前十二个月平均工资的 30%按月支付经济补偿。前款规定的月平均工资的 30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。但是经过案例研究发现，大多数的案件中，约定的竞业限制经济补偿不高于离职前 12 个月内平均月工资的 30%；且很多用人单位以基本工资为基准计算经济补偿，部分劳动者每月仅可得一千元甚至几百元补偿。由于当前竞业限制协议中的经济补偿标准不尽合理，导致实际上劳动者承担了更加沉重的竞业限制义务，而用人单位所承担的经济成本相对较低。在未明确约定经济补偿额度的情况下，法律规定的最低补偿标准往往成为用人单位的选择，这在一定程度上造成了劳动者与用人单位之间权利义务的不平等。从经济学的视角来看，用人单位倾向于在竞业协议对自身利益有益时才与劳动者签订合同，因此，较低的经济补偿标准会促使用人单位更加频繁地采用竞业限制协议。

这种趋势在劳动市场上会带来不良后果，即用人单位在劳动者离职后不公平地限制其职业发展，而用人单位对此所付出的代价却相对较小。这不仅可能削弱劳动者在市场上的竞争力，而且可能抑制其寻求更好职业机会的动力。因此，为了保证劳动市场的公平性和竞争力，有必要对竞业限制协议中的经济补偿标准进行合理化调整，可以适度提高最低标准，以确保劳资双方在竞业限制协议中的权利和义务得到均衡的体现。

2.3 缺乏协议效力审查依据

《劳动合同法》在竞业限制协议的规定方面存在一

定的不足，尤其是在竞业限制协议效力认定规则的具体规定上。建立合理的协议效力审查程序和标准对保障法律的公正性和市场经济的效率具有重要影响。虽然现行法律中明确了竞业限制期限不得超过两年、经济补偿标准和协议违反法律法规的规定，但对于如何处理未约定经济补偿、期限、限制范围、地域等关键方面的协议进行效力认定，目前的法律还缺乏明确指引，这些问题的法律空缺在实践中可能导致司法裁判上的不一致，需要制定相关规定进行规范。

除效力认定之外，竞争限制协议的法律规定在其他方面也存在一些不足。比如说，对于雇主在雇佣期间单方面终止竞业限制义务是否需要支付罚款或提前通知的问题，目前的法律并未明确。负有保密义务的主体范围也没有指导性规定。总体而言，竞争限制协议的法律规制还有很大的提升空间。因此，为了减少司法实践中的同案异判现象，需针对竞业限制协议中这些争议问题制定明确和具体的法律规定。

3 竞业限制协议的法律规制的优化路径

3.1 建立有效的效力审查机制

从当前的法律法规和司法实践来看，中国的竞业限制制度存在明显的问题，主要表现在过分强调意思自治，而忽视了劳动市场中劳资关系的不平等现象，偏向用人单位的利益。竞业禁止协议作为一种限制雇员基本劳动和择业自由权的合同，其效力审查是一个重要的问题。在此方面，可以建立起对竞业限制协议的合理性与合法性进行审查，从而确定协议的效力。合法性标准即不得违反法律法规的相关规定，违反合法性标准的协议无效。合理性标准要求协议中用人单位与劳动者双方约定的内容需要满足利益平衡。只有同时满足合法性与合理性标准的竞业限制协议才是有效的。

对合理性审查标准可借鉴美国一些州判例法的经验以及同为成文法国家的德国的经验。美国的合理性审查标准包括四点：雇主存在可保利益、限制范围具有合理性、存在合理对价、符合公共利益。《德国商法典》第 74a 条第 1 款 规定；竞业限制约定应当为保障雇主正当商业利益。同时，约定的补偿额度，以及限制的地区、期限、商业活动范围方面，协议约定不应当给雇员就业造成不当困难，否则无约束力。因此，我国合理性标准可从以下几个方面判断：第一，竞业限制的适用前提是用人单位存在需要保护的商业秘密；第二，竞业限制的主体合理；第三，协议具体内容（包括竞业限制的期限、地域和范围）合理；第四，经济补偿的约定合理。

实践中，关于未约定经济补偿或者约定不合理是否影响效力存在争议。在我国的司法某与某网络科技公司竞业限制纠纷案中，法院认为从尊重意思自治、保护劳动者权益以及合同解释的规则和理论等角度都不宜认定为有效。合肥某康复中心与许某劳动争议纠纷案中，法院认为竞业限制协议约定的竞业限制补偿金数额低于法律规定标准的，协议不发生法律效力。杨某与北京北大方正电子有限公司劳动合同纠纷上诉案中，从权利与义务角度出发，认为劳动合同中的竞业限制条款必须是双务、有偿的，未约定经济补偿的竞业限制条款属于无权利有义务的条款，因此应当认定为无效。虽然竞业限制协议的初衷是保护用人单位的商业秘密和防止不正当竞争，根据前文分析，竞业限制对劳动者有着显著的不利影响，而且目前竞业协议存在被滥用的状况。考虑到保护劳动者的权益，劳动立法承认该契约有效的基本前提就是用人单位要履行经济补偿义务。因此，除非有明确证据显示劳动者自愿放弃了经济补偿权，否则若没有经济补偿的约定，竞业限制协议应被视为无效。

3.2 明确竞业限制经济补偿条款

当前的竞业限制经济补偿与违约金条款主要可以从两个方面进行完善：第一，提高经济补偿的最低标准；第二，将劳动者的经济损失作为确定补偿的根据。在设定经济补偿金的最低标准时，必须综合考量国家的经济发展程度、物价水平以及劳动力市场的供需状况等关键因素，以保证标准的合理性和公正性。如果该标准被定得过低，可能导致劳动者的根本权益得不到适当的保护和维护。反之，若标准过高，则可能会对企业造成较大的财务负担，增强企业面临的经济挑战，从而对其生产经营活动造成不利影响。因此，如何妥善平衡这些因素以确保经济补偿金有效保护劳动者的权益，同时防止给企业造成过重的经济负担，对于实现双方利益的均衡至关重要。

当前法律规定的最低标准为不低于离职前 12 个月平均工资的 30% 以及当地最低工资，但在实践中，工资的构成复杂，一些公司将基本工资作为补偿基准的做法会严重损害劳动者权益，因此需明确工资的概念。30% 的比例最初是在 2013 年出台《解释（四）》中规定，距今已有十年，当下经济水平已经大幅增长，相应的最低基准也应当增长以确保劳动者在限制期间的生存权。为实现个案正义，还需考量经济补偿与劳动者因竞业限制造成的损失是否相当，不能仅仅将工资收入作为唯一的依据。换言之，补偿金应足以弥补劳动者因竞业限制而可能遭受的经济损失，例如失去的工资收入和职业发

展机会。同时，用人单位的财务状况也是一个重要因素，应当确保补偿金的标准在用人单位能力范围内且对其财务状况不构成不合理负担。

3.3 明晰“其他负有保密义务的人员”范围

在现实生活中，雇主通常采用格式劳动合同，并将竞业限制作为一项条款加入其中。用人单位普遍忽略劳动者的具体职位和是否能够接触到商业秘密的实际情况，一律要求所有员工签订竞业限制条款。这种做法对于劳动者而言极不公正，严重侵犯了他们的劳动权利。然而，当代社会工种复杂繁多，因此适用竞业限制协议的主体难以在法条中详尽列举与类型化。因此，对“其他负有保密义务的人员”的认定可以借助“保密义务”的客体，即商业秘密来进行判定。

商业秘密的认定在《最高人民法院关于审理侵犯商业秘密民事案件适用法律若干问题的规定》与《反不正当竞争法》中已有相关详细规定，若劳动者知悉、掌握的内容属于上述商业秘密，则可认定为“其他负有保密义务的人员”。根据《反不正当竞争法》的规定，所谓商业秘密，是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息，采取合理的保护措施是认定构成商业秘密与否的重要标准之一。在司法中要关注保密措施，用人单位应当对此承担举证责任。并且，需注意的是，尽管保护商业秘密和防止不正当竞争是签订限制协议的目的，也需要明确区分保密协议与竞业限制协议，不能仅凭单纯的竞业限制条款来证明企业对涉密信息采取了合理的保护措施，应当将其与保密条款区分开来。虽然竞业限制协议可以作为保护商业秘密的一种措施，但它不应限制员工使用其本来拥有或后来获得的个人知识和技能。简而言之，竞业限制协议，不能限制一切，而是有限度的限制。

4 结语

竞业限制协议在保护企业商业秘密和维持市场竞争秩序方面发挥着重要作用，但同时也可能对劳动者的自由职业和就业选择造成限制。因此，确立一个公正合理的竞业限制协议法律框架，既能有效保护企业核心利益，又能充分考虑到劳动者的根本权益，对于促进劳动市场的健康发展至关重要。本文通过对现行竞业限制协议相关的法律法规进行分析，探讨其存在的问题以及完善的建议，以期为这一复杂但至关重要的法律话题提供建议，并为实现更加公平、有效的劳动法体系贡献一份力量。在未来，随着劳动市场的不断发展和变化，竞业

限制协议的法律规制也应随之适应新的挑战。法律制定者、企业决策者和法律实践者都应不断审视并更新相关法律规定，以反映市场现实和保护所有相关方的权益。

参考文献

- [1] 杨慧. 论劳动关系中的保密义务和竞业禁止[J]. 行政与法(吉林省行政学院学报), 2004, (10): 121-123.
- [2] 董保华主编. 劳动合同研究[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005. 10.
- [3] 王小晓, 孙雯. 浅谈劳动者竞业限制的立法目的[J]. 经济研究导刊, 2013, (05): 127-129.
- [4] 翟业虎:《竞业禁止法律问题研究》, 中国政法大学出版社 2013 年版.
- [5] 王博. 竞业限制制度研究[D]. 武汉大学, 2014.
- [6] Closius P J, Schaffer H M. Involuntary Non-Compete: The Current Judicial Enforcement of Employee Covenants Not to Compete--A Proposal for Reform[J]. S. Cal. L. Rev., 1983, 57: 531.
- [7] 阎天. 劳动者保守商业秘密的法定义务辨析[J]. 北京社会科学, 2016, (01): 29-36.
- [8] 喻术红, 贾唯宇. 反思与重构: 竞业限制协议效力审查规则[J]. 华南理工大学学报(社会科学版), 2023, 25(02): 93-104.
- [9] 侯玲玲. 劳动合同的特殊性研究[J]. 法学, 2006, (01): 103-110.
- [10] 叶静漪, 任学敏. 我国竞业限制制度的构建[J]. 法学杂志, 2006, (04): 76-80.
- [11] Vgl § 74 II HGB.
- [12] 见上海市虹口区人民法院和虹口区劳动人事争议仲裁院联合发布(2017-2019年)虹口区竞业限制劳动争议仲裁与审判六大典型案例之二.<https://www.pkulaw.com/CLI.C.114459802>.
- [13] 见安徽高院发布安徽省职工劳动权利司法保护典型案例(2013-2016)之八.<https://www.pkulaw.com/CLI.C.114459896>.
- [14] 见杨某与北京北大方正电子有限公司劳动合同纠纷上诉案.<https://www.pkulaw.com/CLI.C.1762224>.
- [15] 李雄. 竞业限制协议效力认定的四个节点[J]. 法律适用, 2013, (01): 57-62.
- [16] 指《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》

作者简介：李璨雯（1999.11），女，汉族，云南省楚雄市，天津工业大学法学院硕士研究生在读，刑法。