

分类号: D922.5
学号: 20232102048

密级:
单位代码: 10759

石河子大学 硕士学位论文



离职竞业限制法律适用困境研究

学位申请人	林俊杰
指导教师	曹缅 副教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	法律(非法学)
研究领域	劳动法学
所在学院	法学院

中国·新疆·石河子

2026年5月

分类号: D922.5
学号: 20232102048

密级:
单位代码: 10759

石河子大学

硕士学位论文



离职竞业限制法律适用困境研究

学位申请人	林俊杰
指导教师	曹缅 副教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	法律（非法学）
研究领域	劳动法学
所在学院	法学院

中国·新疆·石河子

2026年5月

**Study on the Legal Application Dilemmas of Post-Employment
Non-Compete Clauses**

A Dissertation Submitted to
Shihezi University
In Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of
Master of Law

By

Lin Junjie
(Labor Law)

Dissertation Supervisor: Prof. Cao Mian

May, 2026

石河子大学学位论文独创性声明及使用授权声明

学位论文独创性声明

本人所提交的学位论文是在我导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明并表示谢意。

林俊杰

研究生签名：

时间：2026年 6月6日

使用授权声明

本人完全了解石河子大学有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留学位论文并向国家主管部门或指定机构送交论文的电子版和纸质版。有权将学位论文在学校图书馆保存并允许被查阅。有权自行或许可他人将学位论文编入有关数据库提供检索服务。有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

林俊杰

研究生签名：

时间：2026年 6月6日

曹福

导师签名：

时间：2026年 6月6日

摘要

我国《劳动合同法》第 23 条和第 24 条，初步搭建起了国内离职竞业限制制度的基础框架，这项制度的立法目的，就是为了平衡用人单位的商业秘密权益和劳动者的自主择业权利。步入新时代以后，离职竞业限制协议在实际劳动关系里的应用也越来越普遍。然而，由于这项制度在我国建立的时间不长，相关立法较为概括原则化，且不同行业中的具体情况复杂多变，这也使得该项制度在司法适用过程中，出现了不少争议和现实难题，审判实践里也逐渐暴露出裁判标准不统一、不同的价值权衡难度大等各类问题。

通过以司法审判实务为立足点，采用实证研究方法，系统收集并分析了近年来我国法院审理的以“离职竞业限制纠纷”为案由的裁判文书。经过对相关案例的整理和总结，现阶段司法实务中主要存在四方面的典型问题：其一，离职竞业限制义务主体的识别边界模糊。对于“其他负有保密义务的人员”这个兜底性条款，解读存在很大差异，无法清晰地区分普通员工和实际掌握企业核心机密的高管、技术人员，导致适用对象被不当扩大；其二，离职竞业限制关于客体商业秘密的认定存在争议。司法实践中对“秘密性、价值性、保密性”三性标准的把握并不统一；其三，离职竞业限制协议中关于其效力认定存在分歧。尤其在未约定经济补偿或补偿明显不合理的情况下，各地法院对协议是否有效观点不一；其四，违约金的性质认定与酌减机制尚不完善。各地法院对违约金属于补偿性、惩罚性抑或兼具这两种属性认识不同。

针对上述问题，从理论层面和实务角度提出了系统化的完善建议。应合理界定协议主体与客体范围，把竞业限制的义务主体严格限定在高管、高级技术人员，以及实际能接触到企业核心商业秘密的劳动者范围内，同时引入实质审查的判定标准。在此基础上，以实质主义认定竞争关系，结合企业实际经营内容与劳动者岗位职责进行综合判断，避免形式化认定。同时，应完善经济补偿与违约金裁量机制，确立补偿性为主的原则，并将合理经济补偿作为协议生效要件，通过弹性补偿标准与多元支付方式实现实质公平。研究还提出引入“残留知识”条款的建议，认为劳动者在工作过程中自然掌握的专业技能、经验和知识应当被视为其个人无形资产，用人单位不得通过离职竞业限制协议对此类知识的正当使用加以限制。研究价值在于通过大量实证数据揭示了离职竞业限制制度在司法实践里遇到的现实难题，也针对性提出了具备可行性的解决办法。构建一套更加细化、更规范的竞业限制制度体系，一方面可以真正保障用人单位的商业秘密，另一方面也能守住其市场竞争优势，同时又能够保障劳动者的合法就业权利，最终实现劳资双方利益的实质性平衡，促进人才市场的健康有序发展。

关键词：义务主体界定；限制范围；违约金调整；经济补偿

Abstract

Article 23 and Article 24 of the Labor Contract Law of the People 's Republic of China preliminarily construct the basic framework of the system of post-employment restriction in China. Its legislative purpose is to balance the rights and interests of employers ' trade secrets and the rights of workers ' professional freedom. In the new era, the application of non-competition agreement in the practice of labor relations is becoming more and more common. However, given that this system has not been established for a long time in China, the relevant legislation is more general and principled, and the specific conditions in different industries are complex and changeable, which leads to many disputes and practical difficulties in the judicial application, and the trial practice also exposes the problems of different referee scales and complex value measurement.

Based on the judicial practice, this thesis uses empirical research methods to systematically collect and analyze the judgment documents of the courts in China in recent years on the grounds of ' disputes over non-competition '. Through sorting out and summarizing the cases, there are four outstanding problems in the current judicial practice. First, the identification boundary of the subject of the obligation of non-competition is vague. In judicial practice, there are obvious differences in the understanding of the catch-all clause of " other persons with confidentiality obligations, " which fails to effectively distinguish ordinary employees from senior managers and technicians who truly master the core business secrets of the enterprise, resulting in the improper expansion of the application object ; secondly, the determination of the object of commercial secrets is controversial. In judicial practice, the three standards of ' confidentiality, value and confidentiality ' are not unified. Third, there are differences in the determination of the validity of the non-competition agreement. Especially in the absence of economic compensation or compensation is obviously unreasonable, the local courts have different views on whether the agreement is valid ; fourth, the nature identification and reduction mechanism of liquidated damages is not perfect. Local courts have different understandings of whether liquidated damages are compensatory, punitive or both.

In view of the above-mentioned problems, this thesis puts forward systematic improvement suggestions from both theoretical and practical perspectives. The scope of the subject and object of the agreement should be reasonably defined, the subject of obligation should be clearly limited to senior managers, senior technicians and workers who actually contact the core business secrets, and the substantive examination standard should be introduced. On this basis, the competition relationship is determined by substantialism, and the comprehensive judgment is made in combination with the actual business content of the enterprise and the responsibilities of the workers, so as to avoid formal

identification. At the same time, we should improve the economic compensation and liquidated damages discretion mechanism, establish the principle of compensation, and take reasonable economic compensation as the effective element of the agreement, and realize substantive fairness through flexible compensation standards and multiple payment methods. This study also proposes to introduce the ' residual knowledge ' clause. It is believed that the professional skills, experience and knowledge naturally mastered by workers in the work process should be regarded as their personal intangible assets, and the employer should not restrict the proper use of such knowledge through the non-competition agreement. The research value of this thesis is to reveal the actual dilemma faced by the system of non-competition in judicial practice through a large number of empirical data, and put forward feasible solutions. The establishment of a more detailed and standardized system of non-competition restriction system can not only effectively protect the trade secrets and competitive advantages of employers, but also protect the legitimate employment rights of workers, and ultimately achieve the substantive balance of interests between employers and employees, and further promote the sound and orderly development of the talent market.

Key words: Definition of obligated parties; scope of limitations; adjustment of liquidated damages; economic compensation

目录

绪论.....	1
一、问题的提出.....	1
二、研究背景与意义.....	2
（一）研究背景.....	2
（二）研究意义.....	2
三、研究现状与研究方法.....	3
（一）研究现状.....	3
（二）研究评述.....	6
（三）研究方法与创新.....	6
第一章 离职竞业限制法律适用实证研究.....	8
一、案件裁判现状概述.....	8
（一）案件发展变化趋势.....	8
（二）案件实证调研数据.....	13
二、司法适用困境.....	14
（一）离职竞业限制约束主体范围过宽.....	14
（二）离职竞业限制协议对客体保护利益审查不足.....	17
（三）离职竞业限制协议效力认定标准不明确.....	18
（四）违约金性质与裁量数额存在司法分歧.....	22
第二章 离职竞业限制困境成因分析.....	27
一、现行法律法规体系对离职竞业限制协议规制不足.....	27
（一）离职竞业限制协议制度核心概念界定模糊.....	27
（二）离职竞业限制制度的立法体系化程度不充分.....	28
（三）离职竞业限制违反期间对义务补偿金未作合理限定.....	31
二、司法实践存在法律适用不当问题.....	32
（一）协议效力认定标准缺乏一致性.....	32
（二）协议违约金性质判定及数额裁量规定不明确.....	36
（三）“与原用人单位有竞争关系”的范围裁定过于宽泛.....	38
三、劳资双方在劳动市场力量格局对比存在优势差.....	39
（一）离职竞业限制协议条款内容的不对等.....	39
（二）离职竞业限制协议签订过程中的地位不对等.....	40

(三) 企业内部规章制度存在“强制缔约”	41
第三章 离职竞业限制法律适用困境的破解路径	43
一、合理界定离职竞业限制协议主体及保护客体利益范围	43
(一) 明确离职竞业限制义务的承担主体及其适用条件	43
(二) 厘清离职竞业限制义务客体内涵范围	43
二、明确离职竞业限制协议的业务范围和期限	44
(一) 以实质主义模式认定同类业务范围	44
(二) 规范离职竞业限制期限	45
三、规范完善离职竞业限制协议补偿和效力规定	46
(一) 确认未约定经济补偿情形下离职竞业限制协议无效	46
(二) 建立经济补偿多元支付形式规则	47
(三) 完善合理的经济补偿金额支付标准	48
四、明晰离职竞业限制违约金性质的认定与酌减规则	49
(一) 明确离职竞业限制违约金性质	49
(二) 建立离职竞业限制违约金酌减法律规范	50
五、引入“剩留知识”条款	52
结语	54
参考文献	55
附录	60
致谢	62
作者简介	63
导师评阅表	64

绪论

一、问题的提出

随着经济全球化进程的不断深入，我国劳动力市场逐渐呈现出“强资本、弱劳动”^①的结构性特征。在这一现实情况下，劳动者在雇佣关系中通常处于相对弱势的一方，其正当权益容易受到损害，并且往往难以通过法律手段得到充分有效地保护和救济。为矫正这一失衡，我国劳动法确立了对劳动者的倾斜保护原则^②，致力于从立法层面系统性保障劳动者的基本权利，构建更为公平的劳资关系秩序。然而，人才的高度流动亦伴随潜在风险，尤其是在涉及到商业秘密保护的情况中更为显著。劳动者在原来的单位工作时，会因为工作职务，接触或者掌握单位的技术、经营信息等这类核心商业秘密，倘若相关劳动者离职后从事了与原单位有竞争关系的业务活动，就会损害原单位的合法权益。为了应对这类潜在风险，离职竞业限制制度便随之产生。用人单位与劳动者双方通过签订协议，确保劳动者离职之后，在一段时间和特定区域里，不能做和原单位有竞争关系的业务活动。这么做的目的是为了企业的商业秘密，维持企业的市场竞争力。

目前我国离职竞业限制制度仍存在明显的法律适用困境：一方面，现行劳动法及相关司法解释对离职竞业限制的规定太笼统，缺乏清晰的认定标准；另一方面，在具体的司法审判案件中，违约金的性质与酌减标准不统一、经济补偿约定缺失时的协议效力认定存在分歧等问题，导致裁判尺度不一，“类案异判”现象频发。现实中，用人单位往往凭借其优势地位，随意扩大竞业限制协议的适用人群和限制内容，将本不需受此约束的一般劳动者纳入其中，甚至以格式条款的形式规避自身补偿义务，进一步加剧了劳资双方权利义务的失衡。这不仅限制了劳动者的正常职业流动和生存权保障，也在长远上削弱了人才市场的活力与社会的创新效率。

因此，系统审视离职竞业限制制度的法律适用困境，厘清其法理逻辑与实务争议，探索一条既能切实保护企业的商业秘密，又能充分维护劳动者正当权益的平衡路径，是现在劳动法领域急需解决的重要研究问题。

^① 戈艳霞认为当前劳动力市场资本通过算法与数据垄断，将资本主导性转化为更具穿透力的控制力。在市场结构上，低端劳动力的过度供给形成了买方市场，迫使大量从业者接受非对称条款。在劳动过程中，劳动的碎片化削弱了集体行动能力，个体抗争因“替代性强”而难以奏效。参见戈艳霞：《迈向高质量充分就业：新就业形态劳动者权益保障的制度重构》，载《湖湘论坛》2025年第6期，第26页；孙贺、贲放认为强资本弱劳动的格局随着劳动关系的日趋复杂化而平衡遭到打破。参见孙贺、贲放：《新中国劳动关系协调机制的演进逻辑与基本经验》，载《求是学刊》2023年第2期，第73页。

^② 参见《劳动合同法》第1条：“为了保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。”

二、研究背景与意义

（一）研究背景

习近平总书记在党的二十大报告中强调，要“完善劳动领域法律法规，健全劳动关系协商协调体系，加强劳动者权益保障制度建设”。进入新的发展阶段，伴随着经济社会的持续进步，国内各类企业的组织形态与运行模式也出现了显著变化。从以往以劳动密集型^①为主导，逐步转向技术密集型^②发展，高新技术企业的数量也呈现出持续上升的势头。尤其是在互联网、医药制造业等前沿领域表现得尤为突出^③。在此背景下，整个劳动力市场对于熟练掌握专业技术的人才需求呈现持续增长态势。同时，国内就业的竞争变得越来越激烈，人才流动的速度也愈发快速。离职竞业限制纠纷案件数量也随之呈现出攀升之势。但在司法实践层面，各地的裁决结果却常常大相径庭。实践中，还有着存在着过度偏袒用人单位所提出的离职竞业限制协议的情况，这无疑给劳动者的自由流动增添了额外压力。此现象之所以出现，一方面源于现行制度架构尚不完善，另一方面则是因为离职竞业限制问题牵涉多种权利及利益的相互纠葛，致使行为界限的明确变得错综复杂。鉴于此，离职竞业限制制度亟须进一步优化革新，以此有效缓和劳动者与用人单位之间的矛盾冲突，妥善平衡商业秘密保护与劳动者自由就业权利之间的利益关系。

（二）研究意义

2008年施行的《中华人民共和国劳动合同法》，对离职竞业限制法律制度作出了初步框架性规定，明确了竞业限制的义务主体、核心义务、限制范围与期限、经济补偿金支付等核心内容。2013年，最高人民法院出台《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》，其中对离职竞业限制的经济补偿、协议解除、违约责任等方面作了更进一步的细化指导。2021年，最高人民法院颁布了《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律解释（一）》，2025年颁布了《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律解释（二）》，对离职竞业限制都作出了符合新形势下的系统性调整。尽管如此，相关法律与司法解释对离职竞业限制的规制仍存在较大模糊的自由裁量地带，如劳资主体间对于离职竞业限制协议效力认定的理解存在分歧、对于何为同类产品，同类业务范围的认定

^① 劳动密集型是指在生产过程中，劳动力的投入比例高于资本、技术等其他生产要素的经济形态，通常涉及大量的人工操作和较低的技术含量。

^② 技术密集型产业又称知识密集型产业，介于劳动密集型和资金密集型产业之间。其主要特点包括：高技术含量、高附加值、高素质劳动力、具有快速增长速度。

^③ 从2012年的45313个到2025年预计突破50万个，翻了十倍。参见《2023年全国高新技术企业主要经济指标》，载工业和信息化部火炬高技术产业开发中心官网，2025年3月5日，<http://www.chinatorch.gov.cn/kjfw/tjsj/202503/87f70f75a9174e6ba7e293797fa62f4f.shtml>；参见《我国高新技术企业超50万家》，载新华网，2025年9月19日，<https://www.news.cn/tech/20250919/2047d88719dd446aa7242c06b665a908/c.html>。

等，导致司法实践中在协议条款的合法性和公平性审查上标准不一。通过在威科先行法律信息库中以“离职竞业限制”为关键词进行案例检索，查到的近五年全国相关生效裁判案件数量已接近一万件。因此通过分析当前离职竞业限制的司法适用困境问题，厘清相关主体的权利与义务关系，对当前普遍性的、存在较大争议性的核心焦点问题归纳总结出相对统一的裁判思路，有助于为法院和仲裁机构提供更为具体的裁判依据，进而实现司法实践的统一性与可预见性，以期为今后进一步优化完善离职竞业限制制度提供一定的参考价值。

三、研究现状与研究方法

（一）研究现状

1. 离职竞业限制协议的利益平衡与立法完善路径

离职竞业限制协议在现代企业中发挥着重要的保护作用，旨在防止劳动者因离职而带走商业秘密或核心客户资源。然而，协议的双向保护特性也带来了复杂的责任分担问题。梁三利认为，离职竞业限制协议的作用不只限于防范商业秘密外泄，也延伸至保护企业更广泛的经营利益，如市场竞争地位与客户资源的保护^①。这样的广义保护功能在实践中却常被企业单向解读为“劳动者责任”，忽视了劳动者在协议中的基本权利。宁立志与龚涛提出了“责任竞合”概念，认为应在司法实践中进一步细化协议的利益平衡机制，避免协议过度倾向于企业一方，通过合理的责任分担体系来保障劳动者和企业的权益^②。基于此视角，郭宗杰与刘阳更进一步关注到协议在劳动力市场竞争中的作用。他们指出，尽管离职竞业限制协议的核心目的是防止商业秘密泄露，但在某些情境中，该项制度甚至被部分用人单位滥用，沦为限制劳动者正常择业流动的不当手段^③。朱文辉建议在协议的制定和执行过程中引入反垄断法，确保协议在防止不正当竞争的同时，也不会削弱劳动者的择业自由。通过反垄断法视角，他们强调了在协议执行中保持劳动力市场流动性和竞争秩序的重要性，避免协议成为企业限制竞争的隐性工具^④。

在保护企业利益与劳动力市场自由流动的背景下，数字经济的蓬勃发展为离职竞业限制协议的合理性带来了新的挑战，尤其是在劳动者兼职权利的保护方面。随着数字化平台和灵活用工模式的普及，战东升指出，劳动者的兼职现象愈发普遍，然而用人单位

^① 参见梁三利：《规范和完善劳动关系离职竞业限制的思考——兼评〈劳动合同法（草案）〉第16条》，载《中国人力资源开发》2006年第7期，第89页。

^② 参见宁立志、龚涛：《反不正当竞争法视角下的竞业限制协议》，载《河南师范大学学报（哲学社会科学版）》2022年第4期，第46页。

^③ 参见郭宗杰、刘阳：《竞业限制协议滥用反垄断规制的理论检视》，载《华南师范大学学报（社会科学版）》2023年第2期，第148页。

^④ 参见朱文辉：《论竞业限制协议泛化适用的法律规制——以不可避免披露原则的引入为中心》载《中国劳动关系学院学报》2023年第6期，第68页。

往往通过离职竞业限制协议阻碍劳动者在多个岗位间自由流动。尽管法律没有明文禁止劳动者兼职，但企业以离职竞业限制协议作为“合法工具”，在实际操作中限制了劳动者的自由择业权^①。战东升建议，立法上应更加注重劳动者的兼职权利保障，避免离职竞业限制协议被用作控制劳动者的手段，从而在企业利益和劳动者自由之间找到合理的平衡^②。与此同时，陆海娜与欧旭鹁从国际经验角度出发，提出我国应借鉴美国的审查机制来改善离职竞业限制协议在数字经济下的应用。他们认为，通过这种严密的条款审查机制，协议在约定劳动者的地域、期限和业务范围上可以实现适度化，既能维护企业利益，又避免劳动者受到不合理束缚^③。这一机制为我国的离职竞业限制协议立法提供了借鉴，表明协议在当前经济环境下如何平衡企业和劳动者利益的需求，通过借鉴和参考其他国家在该领域的成熟做法与经验，能够为我国完善离职竞业限制协议制度提供重要的实践参考。为进一步规范离职竞业限制协议的合理性，学者们普遍都认为经济补偿是协议合法性的基础保障之一。余艺颖认为，竞业限制协议是在劳动关系基础上发展而来的民事契约。设立竞业限制制度的核心初衷，在于约束劳动者在特定期限内的同业竞争行为，其根本目的是保护用人单位的合法商业权益，而非无端限制或阻碍劳动者的正当就业权利^④。因此，经济补偿应当成为此类协议产生约束力的基本前提。如果协议中缺少了相关补偿约定，其效力将显得不足。秦国荣还认为这种民事契约凸显了经济补偿在协议合法性中的关键作用，认为协议若缺乏经济补偿将削弱劳动者的利益保护功能^⑤。

2. 离职竞业限制协议内容解构路径

目前，多数学者通过分析离职竞业限制协议的主体、客体、地域、期限和业务范围、违约金、经济补偿金等构成要素，探讨该协议的效力问题。此外，许多研究也对完善我国离职竞业限制的法律规定提出了完善思路，以期在法律层面上进一步明确离职竞业限制的适用标准和规范要求。

关于离职竞业限制协议的主体与客体构成，邓恒和周园则关注商业秘密保护中竞业禁止制度的适用范围，认为竞业禁止的适用应在主体、客体和时空范围上有所限定。竞业禁止是平衡不同利益的工具，主体范围包括特定人员与普通员工，还涉及企业经营者之间的禁止竞争约束；^⑥兰江华指出，该制度的设立初衷是为了保护企业的核心商业秘密不受泄露并保持其市场竞争优势。因此，在具体实践中，必须审慎限定其适用边界与

^① 参见战东升：《劳动者兼职自由的保护与合理限制》，载《法商研究》2024年第4期，第108页。

^② 参见李孝保：《竞业限制若干问题研究》，载《商业时代》2011年第4期，第101页。

^③ 参见陆海娜、欧旭鹁：《全面禁止抑或严格限制：我国离职竞业限制制度的模式选择与规范进路》，载《湘潭大学学报（哲学社会科学版）》2024年第4期，第64页。

^④ 参见余艺颖：《竞业限制协议的成立认定与效力问题探讨》，载《中国劳动》2018年第12期，第83页。

^⑤ 参见秦国荣：《约定竞业限制的性质判定与效力分析》，载《法商研究》2015年第6期，第115页。

^⑥ 参见邓恒、周园：《论商业秘密保护中竞业禁止的适用范围》，载《知识产权》2017年第3期，第72页。

对象，避免对该项制度的随意扩大使用^①。李治安和刘静雯提出，在当前《反不正当竞争法》规定下，商业秘密的认定主要依据三个要件，即“非公开性商业价值”以及“保密措施”的存在^②。邓恒认为离职竞业限制协议的保障范围还应包含诸如正当竞争权益等其他合法权益，常见的有客户关系、商业机会、竞争优势等民事权益，这些都应当被纳入协议的保护客体之中^③。

关于离职竞业限制协议的地域和期限，钱叶芳，王冀哲指出如劳动者签订离职竞业限制协议，应综合考量劳动者承担离职竞业限制义务实践的长短与工作时长，以合理设定离职竞业限制的有效期。^④帅赞杰认为各国的离职竞业限制期限规定都较为严格，期限由两年到五年不等，重点在于如何协调好资本雇佣者与劳动者的双方利益平衡。林欧认为在离职竞业限制协议中，在确定对劳动者进行地域限制的范围时，不应当直接采用用人单位常用的行政区划作为依据，而应该根据企业业务或产品的实际经营区域来划定。对于尚未开展业务或只是未来可能进入的市场领域，也不应当被包含在限制范围之内^⑤。

关于离职竞业限制协议的业务范围，李晓倩通过对离职竞业限制中“同类业务”认定的分析指出，当前司法机关在认定“同类业务”时存在形式判断与实质判断两种不同思路的争议。她认为，应当以企业的实际经营活动范围作为主要认定标准，以更全面地界定离职竞业限制中的主体，避免对劳动者就业的过度限制。^⑥郑爱青指出业务应当从狭义角度理解，即基于劳动者岗位的具体职责内容来认定，而非按照单位整体的经营范围进行判断^⑦。

关于离职竞业限制协议的违约金，冯辉认为在劳动者竞业行为未对商业秘密造成实质侵害的情况下，高额违约金的酌减应更加标准化，主张离职竞业限制补偿金应作为违约金的裁量标准，并提出引入竞业单位赔偿责任等机制，以构建更为合理的违约金分担体系^⑧。郭昌盛基于户口违约金条款的司法实践反思劳动法中的违约金制度。他认为，当前劳动法对违约金制度的谨慎态度难以适应现实需求，因此建议对违约金制度进行适当放宽，以更好地回应经济和社会发展的趋势^⑨。

^① 参见兰江华：《规范竞业协议可以遏制员工“携密跳槽”吗？——企业如何通过有效的劳动关系管理预防不正当竞争》，载《中国人力资源》2019年第8期，第97页。

^② 参见李治安、刘静雯：《由普通法观点论对商业秘密和机密信息的保护》，载《交大法学》2020年第4期，第40页。

^③ 参见邓恒：《论商业秘密保护中竞业禁止协议的法律性质》，载《西南民族大学学报（人文社科版）》2018年第2期，第103页。

^④ 参见钱叶芳、王冀哲：《也谈劳动合同法的失衡问题——与董保华教授商榷》，载《浙江学刊》2017年第6期，第179页。

^⑤ 参见林欧：《约定竞业限制范围的合理性分析》，载《法律适用》2017年第15期，第76页。

^⑥ 参见李晓倩：《从形式到实质：竞业限制中同类业务的认定》，载《江汉论坛》2022年第6期，第128页。

^⑦ 参见郑爱青：《从英法劳动法判例看劳动法上的忠实义务与竞业限制条款——对我国〈劳动合同法〉规范竞业限制行为的思考和建议》，载《法学家》2006年第2期，第143页。

^⑧ 参见冯辉：《整体主义视野下竞业限制违约金的法律治理》，载《清华法学》2023年第2期，第153页。

^⑨ 参见郭昌盛：《劳动法上违约金制度的反思与完善——以户口违约金条款的司法实践为例》，载《河北法学》2019年第10期，第158页。

关于离职竞业限制协议的经济补偿金，王显勇提出，经济补偿应当作为离职竞业限制协议法定的效力要件，未约定经济补偿的协议应当被认为是无效的。同时，他还主张在协议中建立劳动者的单方选择权，以赋予劳动者解除协议的自主性^①。

（二）研究评述

当前学界关于离职竞业限制的研究已形成较为完整的体系，围绕立法利益平衡与协议内容解构两大核心维度展开深入探讨，取得了丰富的研究成果，但同时也存在着一些研究局限，有待进一步探讨。

在离职竞业限制协议的利益平衡与立法完善方面，学者们已形成了多元研究格局。现有研究明确了协议的双向保护属性，既认可其在防范商业秘密泄露、维护企业经营利益中的核心作用，也关注到企业滥用协议限制劳动者择业自由的现实困境。学者们从反不正当竞争法、反垄断法等多学科视角提出完善路径，如引入反垄断规制、借鉴国际审查机制、强化经济补偿的法定地位等，尤其关注数字经济背景下灵活用工模式带来的新挑战，契合当前劳动力市场发展与法治建设的需要。

在协议内容解构方面，现有研究围绕主体、客体、地域、期限等核心构成要素展开细致剖析，厘清了各要素的认定争议与合理边界。学者们对商业秘密的认定标准、同类业务的判断思路、违约金的裁量规则等关键问题形成了差异化观点，明确了协议内容合理化的核心要求，如地域限制应贴合企业实际经营范围、期限设定需兼顾双方利益等，为司法实践中协议效力的认定提供了重要参考。同时，研究普遍强调经济补偿与违约金的协同作用，凸显了协议合法性的核心保障。

但现有研究仍存在明显不足：一是研究多聚焦于理论层面，对司法实践中协议滥用、条款争议的实证分析不足，缺乏对典型案例的系统性梳理，导致部分理论建议与实践脱节；二是研究视角虽具多元性，但各视角的融合不足，反垄断法与劳动法保护的衔接机制、国际经验与我国国情的适配性等问题仍需进一步探讨。

综上所述，现有研究为离职竞业限制制度完善奠定了坚实基础，本研究将在前人基础上，针对适用标准不统一、利益平衡机制不足等薄弱环节进一步深化研究，推动离职竞业限制制度更加公平、更加具有可预期性，为司法实践提供更具操作性的理论方案。

（三）研究方法与创新

1. 实证分析法

通过以涉及离职竞业限制的纠纷案件为研究素材，通过搜集相关司法案例并进行数据统计与分析，旨在呈现此类纠纷于司法实践中的整体态势。通过借助北大法宝、

^① 参见王显勇：《竞业限制法律制度完善研究》，载《财经理论与实践》2017年第6期，第139页。

威科先行数据库，全面检索与离职竞业限制纠纷相关的司法案例，在此基础上，筛选近几年里具备代表性的经典案例，再针对这些案例的裁判文书展开细致的分析解读，归纳出司法实践中存在的主要分歧。并针对同一争议点的不同判决结果，总结并归纳剖析出当前离职竞业限制在司法适用过程中面临的现实困境，同时深入探究各类困境产生的深层原因。最后，结合以上研究内容，提出完善该制度、有利于解决相关纠纷的具体建议。

2. 文献研究法

通过搜集并梳理国内外现有研究文献与相关的法律文件，通过搜索“竞业限制”“司法困境”等关键词，检索并分析了劳动法领域的核心期刊、权威专家著作、优秀硕博论文等。通过文献回顾，形成了对离职竞业限制条款的法律规制、企业与劳动者之间的利益平衡、现有法律在实践中存在的问题等方面的全面认识。结合国内外学者的研究成果，在梳理并借鉴现有学者研究基础上加以优化，构建出了本文的分析框架。

3. 案例研究法

王泽鉴教授曾就案例分析法深刻指出，若不开展案例分析，则难以明晰研究方向与重点。为了深入分析离职竞业限制在司法实践中困境的具体表现和司法适用中的难点，本文侧重于实务层面领域对典型劳动争议案件的梳理与归纳，选取了具有代表性的离职竞业限制纠纷案例进行分析。

第一章 离职竞业限制法律适用实证研究

离职竞业限制，是企业用以保护自身商业秘密、知识产权并维持其市场竞争优势的重要安排。这项制度的顺利运行，依赖用人单位有没有给劳动者支付对应的竞业限制补偿金，而劳动者则以需要让渡部分自由择业权利。在各地每年发布的劳动争议典型案例和劳动争议审判白皮书中都有离职竞业限制的案件入围，北京、上海、苏州等劳动争议多发的发达城市还专门对竞业限制案件相关数据进行了统计分析。如上海市一中院发布的《上海市第一中级人民法院离职竞业限制纠纷案件审判白皮书》^①显示，上海市的离职竞业限制纠纷案件中的特点主要呈现出行业集中趋势，在科技、金融等知识密集型行业案件频发。北京市一中院发布的《涉离职竞业限制劳动争议案件疑难问题的调研报告》^②则显示，在审结案件中，案件特点呈现为诉求单一且近七成争议焦点在离职竞业限制违约金和补偿支付上；案件的标的较大；调解率低于普通劳动争议案件等。在苏州市发布的关于审理离职竞业限制纠纷案件的司法白皮书及其中收录的十个典型判例中^③，可以看出，案件类型以用人单位主张离职竞业限制违约金为主，此类案件占比近九成。因此，本章将通过梳理汇总全国各地法院的典型判例，分析近年来离职竞业限制的发展变化趋势，并比较不同法官在审理此类纠纷时的裁判思路。

一、案件裁判现状概述

（一）案件发展变化趋势

1. 案件数量

近年来，竞业限制纠纷数量上大体呈现稳步下降的趋势。通过查询“威科先行”法律数据库，在检索相关案件时，将“竞业限制”设为搜索关键词，并且把案件类型选定为民事案件，并将案由设定为“劳动争议、人事争议、新就业形态争议”，文书类型选

^① 参见《司法公开 | 上海一中院竞业限制纠纷案件审判白皮书》，载微信公众号“上海一中法院”2018年7月6日，<https://mp.weixin.qq.com/s?src=11×tamp=1767103885&ver=6450&signature=h2av-PvHxkI3DoP37jRthMsI5FnIyxo00rXIV-pwPoUccgZoM1C0Nd3t8668xjTukbuK4L4XoUXRNKIRDkSLmswgcRfJSRObS05e4-adE5H57IOgYmAkUnJs38K4GdV&new=1>。

^② 参见《涉竞业限制劳动争议案件疑难问题的调研报告》，载微信公众号“北京审判”2020年6月4日，https://mp.weixin.qq.com/s/?__biz=MzA3MTk1OTI1NA==&mid=2247691704&idx=1&sn=8f8d42084ef89adb18c33e03458c4794&source=41&poc_token=HJ3eU2mji8eUk7cxruDfBr6CdFtxzQsXQCSLaA-c。

^③ 参见《苏州法院发布 2018-2023 年竞业限制纠纷案件审判白皮书及十大典型案例》，载微信公众号“苏州市中级人民法院”2024年2月23日，https://mp.weixin.qq.com/s?src=11×tamp=1767104231&ver=6450&signature=D5cx5rwoKQVGc1CU4M0BucwPCDICUVFr1alOddzJOx*bcG-GTNvN**mftiUtMXPbJ48p-FW2LmgCeA4TsvQteyTCnzSp7OvxvmDL2WtdED4SeKj8rDt-zxxFcXef8TXM&new=1。

择“判决书”，查询年限以2021年1月1日-2025年12月31日为限，共检索获得8934篇裁判文书。通过对数据图进行分析可以得到，在2021年至2025年五年间，全国竞业限制相关案件数量呈现显著波动趋势。从图中最近五年的数据与其他四个年份数据做差可以得出，2021年案件数量总计为2864件，达到峰值；2022年案件数量大幅下降至1894件，2023年进一步降至1393件。值得注意的是，2024年案件数量略有回升至1544件，2025年为1239件，总体仍维持在1000件以上的较高数量水平。

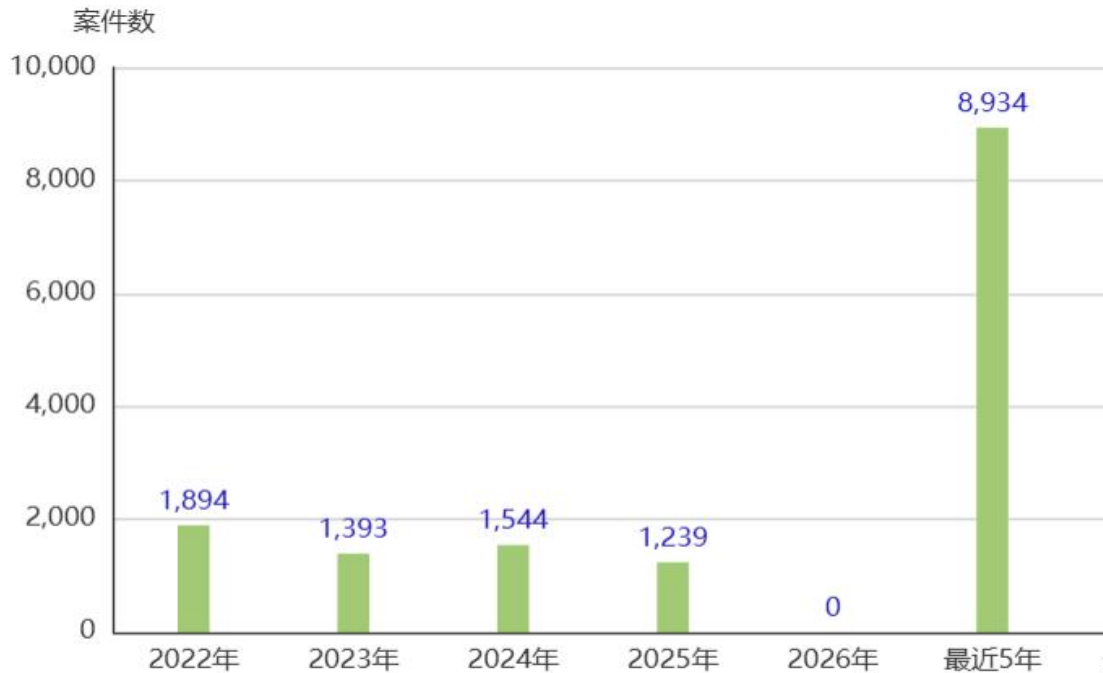


图 1-1 全国竞业限制相关案件数量

需要注意的是，离职后的竞业限制纠纷归属于劳动争议，处理这类纠纷要按照“一裁两审”的流程来办理。这意味着，那些最终进入法院诉讼阶段的纠纷，通常都是当事人对仲裁裁决结果不服，进而向人民法院提起诉讼的。这表明围绕竞业限制的争议，是当前社会关注度较高的重点纠纷类型之一。

2.地域分布情况

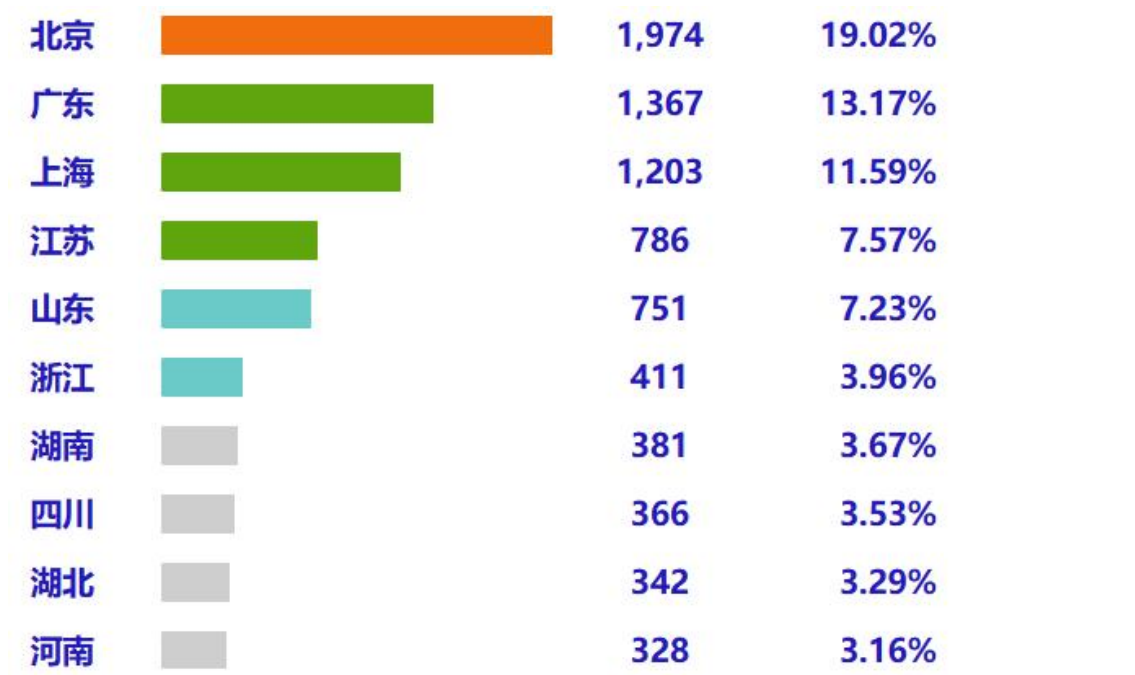


图 1-2 竞业限制案件数量前十名的省份及占比情况



图 1-3 竞业限制案件全国热力分布图

根据上述地域分布的统计图可以看到，案件数量排名前五的省份是北京、广东、上海、江苏和山东，其占比超过了全国总量的三分之二。北京、广东、上海三地的案件数量明显高于其他省份，其中北京以 1,974 件（占比 19.02%）居全国首位，河南的案件数量为 328 件，在统计的省份里处于最低水平。从地域集中程度来看，经济较发达的区域案件相对更多，其案件数量显著高于内陆省份，可以看到，案件数量与当地经济发展水

平、高科技产业数量以及人才密集程度有着密切关联。从整体数据走势来看，离职竞业限制相关案件在 2021 年创下数量峰值，之后便逐步回落。但地域分布格局保持稳定，经济发达地区仍是此类纠纷的高发区域。

3. 案由情况分析

在竞业限制相关的案由分布中，“竞业限制纠纷”作为核心案由以 1135 件的数量占据了劳动纠纷案由的主导地位，争议焦点主要集中在竞业限制义务本身的履行与违约问题。相比之下，其他衍生性案由的数量显著较少，其中“追索劳动报酬纠纷”为 124 件，“经济补偿金纠纷”为 98 件，这类纠纷大多是因为用人单位拒不支付竞业限制经济补偿金，进而引发的给付诉讼；其中确认劳动关系纠纷的案件一共有 46 件，则一般是劳动关系本身是否存在产生争议所致。

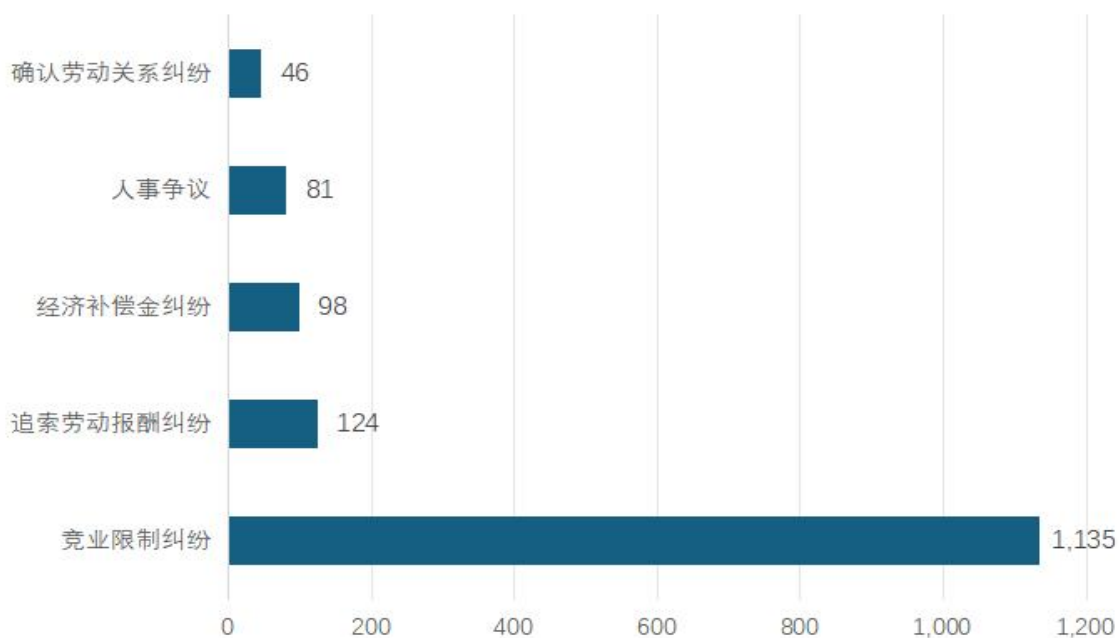


图 1-4 竞业限制主要案由纠纷情况数

4. 诉讼时长分析

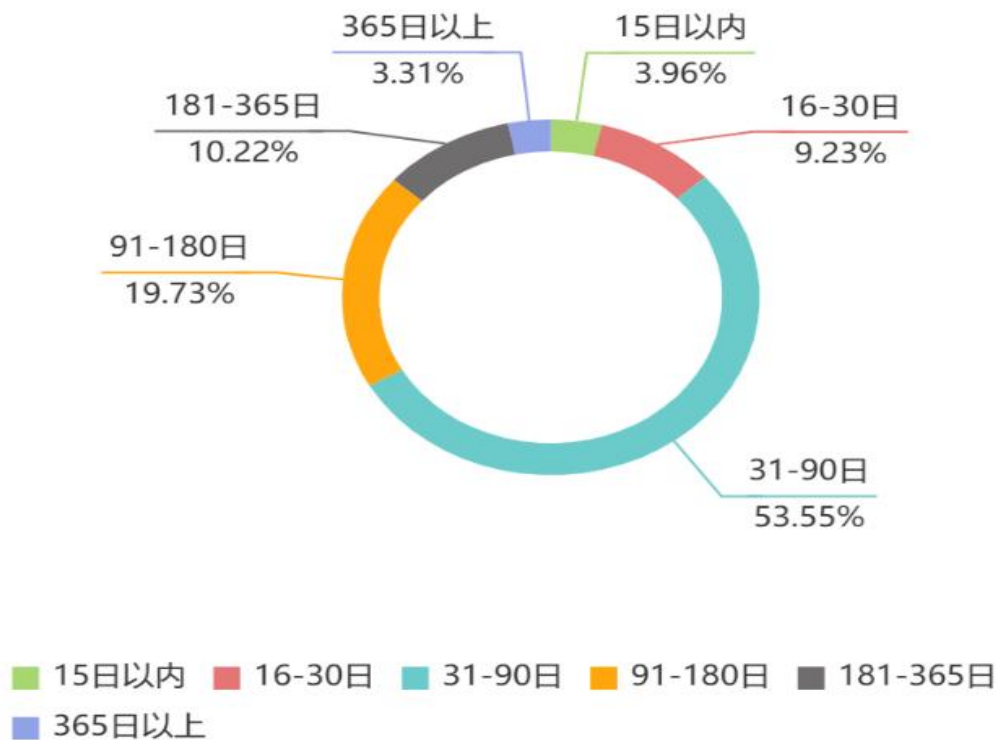


图 1-5 竞业限制案件诉讼时长

在审理期限上，绝大多数竞业限制案件能在 3 个月内审结，整体审理效率较高，但仍有少量案件耗时较长。具体来看，占比最高的区间是“31-90 日”，达到了 53.55%，这意味着超过一半的案件审理的周期都集中在 1 个月到 3 个月之间。这表明此类案件虽然专业性较强，但各级法院已经形成了相对高效的审理流程，能够较快地处理大部分纠纷。随后的区间是“91-180 日”，占比 19.73%。这部分案件审理时长在 3 至 6 个月，占比也较高。通常更复杂的案情、需要更多调查取证或需要进行司法鉴定的案件会落入这一区间。值得注意的是，耗时极短（15 日以内）和耗时较长（181-365 日）的案件占比均非常低。这反映出竞业限制案件很少能通过简易程序快速解决，同时也说明耗时较长的案件也只是极少数例外情况。

（二）案件实证调研数据

1. 标的额情况分析

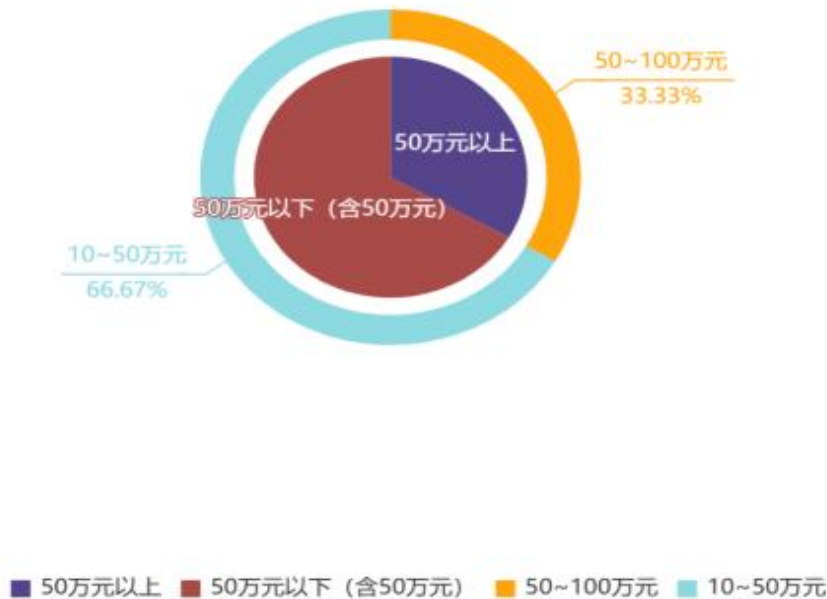


图 1-6 竞业限制案件标的额情况

可以看到，10 万-50 万元区间的案件占比高达 66.67%，这表明超过三分之二的案件争议金额集中在这一中等区间。这反映了在当前离职竞业限制违约金或赔偿金的设置上，10 万-50 万元成为司法实践中的常见认可尺度。而 50 万-100 万元区间的案件占比为 33.33%，这类较高额度的争议约占总数的三分之一，这大多涉及高管、核心技术人员或重大商业机密的违约案件。

2. 诉讼争议涉诉主体类型分析

根据苏州市中级人民法院《竞业限制纠纷案件审判白皮书（2018-2023）》数据显示，竞业限制涉诉主体中存在显著的结构性差异。“其他负有保密义务的人员”占比高达 86.30%，而“两高人员”，即高级管理人员与高级技术人员仅占 13.70%。这一形态的分布表明，当前离职竞业限制纠纷的争议焦点已从法律界定相对清晰的“两高人员”，转向界定更为模糊的普通劳动者群体。而究其原因，关于“两高人员”的认定标准^①，在司法实践中已形成了较为成熟的判断依据，用人单位对其适用离职竞业限制时边界较

^① 高级管理人员一般是指基于企业发展现状和发展目标，制定企业经营战略的人员，高级技术人员则全面负责企业新产品、新技术的开发工作。参见魏浩、周亚如：《国际人才流入与中国企业出口产品质量》，载《国际贸易问题》2024 年第 2 期，第 163 页。

为明确，因此纠纷比例较低。相比之下，“其他负有保密义务的人员”这一兜底性的规定，在具体认定上缺乏清晰统一的标准，导致企业在实际操作中存在扩大化适用的倾向，如将一般岗位的员工也纳入限制范围。这种现状反映出，现行离职竞业限制制度的适用对象存在范围被随意扩大的问题。很多企业为了全方位守住自身商业秘密，倾向于和普通职员签订竞业协议，而司法实践中对何为“负有保密义务”缺乏统一判断标准，进一步加剧了纠纷的发生。

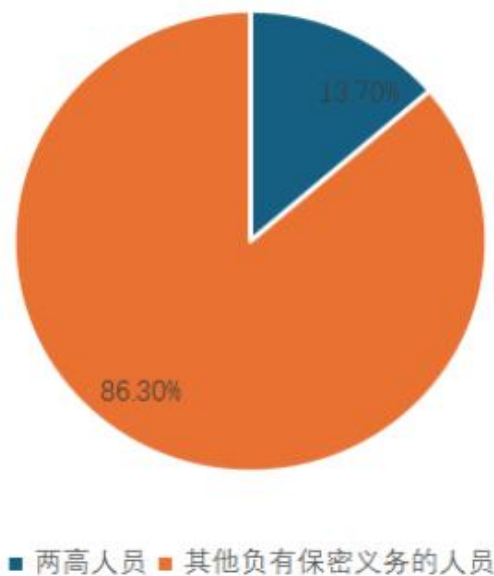


图 1-7 竞业限制案件涉诉主体类型

二、司法适用困境

关于此部分困境情况剖析，研究借助“威科先行”与“Alpha”数据库，通过人工筛选选取 2020 年至 2025 年间涉及离职竞业限制纠纷的典型司法案例共 250 例对其进行系统梳理与深入分析，旨在揭示当前法院在审理此类案件时的裁判思路与核心观点，并进一步总结常见争议焦点与司法判断路径，以回应离职竞业限制在司法适用中所面临的现实困境，推动裁判尺度趋向统一与公正。

（一）离职竞业限制约束主体范围过宽

在实务中，企业与普通业务或技术人员（如下文中的房产销售人员、车间技术人员等），和一些对商业秘密未形成实质接触的雇员，都普遍签订以离职后竞业义务为主要内容的协议。从理论上讲，能够签订此类协议并承担相应义务的人员，应当仅限于企业的高级管理人员、高级技术人员，以及极少数实际接触或掌握核心商业秘密的普通劳动者。然而，为何实务中企业仍频繁与普通雇员甚至临时性用工订立此类协议？此种现象

的成因何在，又当如何通过制度进行有效规范与制约？

在研究一些案例时发现，部分劳动者在法庭上辩称，自己实际上并没有保密义务，工作中根本没接触到公司的商业秘密，因此认为不属于离职竞业限制应当约束的对象。对此，判断劳动者是否应受离职竞业限制约束时往往是整个案件判决的争议焦点之一，情况具体如下：

表 1-1 离职竞业限制纠纷案件约束主体裁判路径分析

序号	案号	法院裁判理由认定	被认定人员职位
1	(2025)新 01 民终 1212 号 ^①	工作内容为常规巡检、设备保养、启停炉操作等基础执行性任务，法院认定属行业通用技能，非核心涉密内容。用人单位主张张某掌握生产核心技术参数但未举证证明，且公司未针对该信息采取有效保密措施。虽签订竞业协议但不能自动推定涉密身份。因此竞业协议虽已签订，但张某不属于法定保密义务人员。	车间巡检技术人员
2	(2025)辽 05 民终 275 号 ^②	客户房源信息包含需求、价格、位置等，信息经公司平台系统化整合；劳动者作为销售人员必然通过录入查询而接触该信息，因此属于法定保密义务人员。	房产销售人员
3	(2024)湘 04 民终 3420 号 ^③	工作内容接触客户资料、差异化服务方案、专项护理技术，像服务模式、客户信息这类内容都具备商业价值，因此属于法定保密义务人员。	护理部小组长
4	(2024)京 03 民终 14613 号 ^④	虽为基层岗位，但双方自愿签订《员工离职竞业禁止协议》，明确约定离职后 2 年内不得为竞争企业服务，但劳动者从事就业的新公司与旧公司经营范围重合，服务受众与市场目标重叠。因此属于法定保密义务人员。	会议执行人员

^① 参见新疆某有限公司、张某竞业限制纠纷案，新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院民事判决书（2025）新 01 民终 1212 号。

^② 参见林某、本溪安吉某某丁竞业限制纠纷案，辽宁省本溪市中级人民法院民事判决书（2025）辽 05 民终 275 号。

^③ 参见袁某与湖南某爱美地健康管理集团有限公司劳动争议案，湖南省衡阳市中级人民法院民事判决书（2024）湘 04 民终 3420 号。

^④ 参见赵某与某有限公司劳动争议案，北京市第三中级人民法院民事判决书（2024）京 03 民终 14613 号。

续表 1-1 离职竞业限制纠纷案件约束主体裁判路径分析

序号	案号	法院裁判理由认定	被认定人员职位
5	(2023)渝0107民初16058号 ^①	虽非传统高管/技术岗,但被告作为直播组长掌握游戏推广模式、直播策略、客户信息资源等。法院认为在该新兴行业如互联网直播中推广策略、用户资源构成商业秘密,不以技术信息为限。因此属于法定保密义务人员。	游戏直播组长
6	(2022)京0101民初7014号 ^②	其职位直接接触客户资料、项目方案等经营信息,属保密义务主体;且在职期间,被告通过微信记录确证将原告文件泄露给竞争公司,违反保密协议约定及基本职业道德。因此属于法定保密义务人员。	培训部总监
7	(2022)沪0104民初21513号 ^③	虽非传统涉密岗位,但因工作接触会员信息,可能掌握商业秘密,因此属于法定保密义务人员。	前台人员
8	(2022)吉75民终36号 ^④	离职竞业限制仅适用于高级管理人员、高级技术人员或负有保密义务的人员。范某作为驾驶员,未接触商业秘密,也没有证据显示其证明其掌握公司商业秘密,因此不属于法定保密义务人员。	驾驶司机
9	(2022)苏02民终375号 ^⑤	劳动者虽主张技术为自有,但证人证言证实岗位需接触产品设计图纸、测试软件等商业秘密;法院强调“接触即构成涉密义务”,无论技术来源,只要公司存在未公开的商业秘密即受保护,因此其属于法定保密义务人员。	生产部部长

^① 参见重庆某科技有限公司与李某龙竞业限制纠纷案,重庆市九龙坡区人民法院民事判决书(2023)渝0107民初16058号。

^② 参见北京信索咨询股份有限公司与叶长勇劳动争议案,北京市东城区人民法院民事判决书(2022)京0101民初7014号。

^③ 参见谢雨与上海熙泳管理咨询有限责任公司竞业限制纠纷案,上海市徐汇区人民法院民事判决书(2022)沪0104民初21513号。

^④ 参见范金涛、长白山旅游股份有限公司劳动合同纠纷案,吉林省延边朝鲜族自治州中级人民法院民事判决书(2022)吉75民终36号。

^⑤ 参见蒋林中、江苏海拓宾未来工业科技集团有限公司劳动争议案,江苏省无锡市中级人民法院民事判决书(2022)苏02民终375号。

续表 1-1 离职竞业限制纠纷案件约束主体裁判路径分析

序号	案号	法院裁判理由认定	被认定人员职位
10	(2021)闽0583民初12129号 ^①	作为仓库管理岗人员，职责涉及物资调度、物流数据及供应链信息，这类人员有可能接触到公司的经营秘密，应当被纳入竞业限制的适用范围。因此其属于法定保密义务人员。	仓库副经理
11	(2020)鲁16民终4375号 ^②	法院认为虽为基层销售岗，但掌握客户名单、相应市场情况合同资料等。因此属于法定保密义务人员。	销售业务专员
12	(2020)京0108民初18061号 ^③	负责制定平台运营策略、监控核心数据，接触投资项目列表等高度敏感信息，且通过第三方公司代缴社保掩盖真实劳动关系。法院通过公证邮件内容确认其属法定保密义务人员	产品运营经理

（二）离职竞业限制协议对客体保护利益审查不足

在客体保护利益层面，离职竞业限制制度需要平衡劳动者的基本生存发展权与企业的财产权益。核心争议在于如何区分劳动者通过工作积累的个人知识技能与企业真正需要保护的竞争优势信息。实践中经常出现的问题是，企业的技术秘密、经营数据、知识产权等竞争资源，是否都能成为限制劳动者职业选择自由的正当理由？在司法实践中，哪些信息能够被认定为商业秘密呢？这往往都是案件争议的焦点所在。

按照当前《反不正当竞争法》的相关要求，判断一项信息是否可以算作商业秘密，主要取决于其是否满足“秘密性”“价值性”“保密性”三性特征^④。在安徽某国际货运代理有限公司诉阚某等侵害商业秘密纠纷案中^⑤，一审法院判定，案涉客户名单属于商业秘密范畴。针对秘密性这一要点，法院指出，单独的客户名称或许能通过公开途径查到，但安徽这家公司经过长期业务往来收集整理，整理形成的完整客户信息体系，不

^① 参见宋元刚、福建泉工股份有限公司劳动争议案，福建省南安市人民法院民事判决书（2021）闽0583民初12129号。

^② 参见王某、山东万事达建筑钢品股份有限公司竞业限制纠纷案，山东省滨州市中级人民法院民事判决书（2020）鲁16民终4375号。

^③ 参见腾讯科技（北京）有限公司与陈某竞业限制纠纷案，北京市海淀区人民法院民事判决书（2020）京0108民初18061号。

^④ 参见《反不正当竞争法》第9条：“本法所称的商业秘密，是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息和经营信息。”

^⑤ 参见安徽某国际货运代理有限公司诉阚某等侵害商业秘密纠纷案，最高人民法院民事判决书（2021）最高法民再310号。

光列明了客户具体名称、纳税号、地址、联系方式，还包含开户行、账户及长期合作交易价格等内容，这些信息不再是杂乱的公开内容，这类信息具有自身独特的内容构成，一般人不容易了解，也难以直接得到相关内容。

关于价值性法院认为该客户名单能为安徽某公司在市场竞争中带来时间优势和竞争优势，具有现实的商业价值。最后关于“保密性”，法院认为安徽某公司通过与阚某等人签订含保密条款的劳动合同、要求其出具保密承诺书，并将保密义务纳入规章制度，已采取了合理的保密措施。二审法院也基本维持了一审法院关于商业秘密认定的核心观点。但最高人民法院在再审环节中，依法撤销了一审和二审已经生效的判决。呈现出与一审二审皆不同的裁判观点。其核心在于对“秘密性”和“保密性”提出了更严格的标准。

关于“秘密性”，最高人民法院指出，安徽某公司仅提交了增值税发票作为证据，但未能明确并证明其所主张的“深度信息”如交易习惯、运输方式、价格折扣具体何在，更何况这类核心商业信息，也很难通过格式统一的增值税发票直接体现出来。毕竟正规增值税发票上直接列明的客户基础信息，一般都不具备保密性质。因此这些信息不能被认定为“不为公众所知悉”。而关于“保密性”，最高法认为在法律未规定、双方也无特别约定的情况下，接收增值税发票的客户方并不负有对发票信息的保密义务。增值税发票在交易过程中需要交付给客户，这一行为本身使得相关信息处于可能被披露的状态。

在我国当前的司法从现实司法案例看，审判机关在审理竞业限制诉讼时，通常不会对协议项下的可保护利益进行单独且细致的审查。究其原因，主要是我国法律针对商业秘密侵权诉讼和竞业限制纠纷，规定了不一样的处理方式。当出现两者竞合的情况时，如果当事人选择通过竞业限制纠纷的途径来解决争议，法院一般只需确认竞业限制协议本身的有效性，就可以继续推进诉讼程序^①。研究认为，这种处理方式存在进一步完善的空间。对于竞业限制协议中涉及商业秘密或其他可保护利益的条款，应当建立更加严格的审查机制，加强对这些核心内容的实质审查。

（三）离职竞业限制协议效力认定标准不明确

现行劳动法和司法解释虽都明确支持劳动者在履行离职竞业限制义务后可以索要经济补偿。但是它没有把约定补偿金当成协议生效的前提条件。各地出台的规范性文件在此问题上也有着不同的观点倾向，没有能形成统一的判断标准。因此，在司法实践中对此类协议效力往往产生不同判决结果。即便是案情相似的案件，裁判观点也可能截然不同。通过检索 2020 年 1 月至 2026 年 1 月期间以“离职竞业限制纠纷”为案由，并以“无效”为关键词筛选出的未约定经济补偿案件，可以看出目前对于这类协议的效力认定主要存在下面几种观点：

^① 参见江锴：《劳动者在职竞业限制义务属性之辨》，载《法学》2019 年第 1 期，第 168 页。

第一，无效说。该观点主张协议因显失公平而无效^①。其法理基础在于《劳动合同法》第二十三条的强制性规定以及《民法典》相关规定^②。在司法实践中，法院在协议完全未约定补偿金、约定象征性低额补偿，或用人单位存在欺诈、胁迫等情形时，会倾向于认定该条款无效。如四川新美联房地产营销策划代理有限公司案^③本案中，法院经审理认为，公司提供的格式条款仅单方面约束劳动者而未约定任何经济补偿金，导致双方权利义务严重不对等，完全免除了用人单位的法定义务。法院在判决书中明确指出：“用人单位凭借其优势地位订立仅限制劳动者、却不承担支付补偿金法定义务的协议，排除了劳动者的核心权利，实质上使得劳动者无法获得履行竞业限制义务应有的回报，违背了公平原则和诚实信用原则。”这一判决体现了法院对格式条款的严格审查态度，当协议内容显失公平时，法院倾向于认定条款无效。

宁夏红禾种子有限公司案^④也支持了这一观点。该案中，用人单位试图通过约定“工资中包含 10% 保密费作为竞业补偿”的方式来规避其法定的补偿金支付义务。法院经审理认定，这种约定实质上是将正常劳动报酬与离职竞业限制补偿相混淆，企图以隐蔽方式免除用人单位的法定义务。判决书中指出：“经济补偿应当是在双方签订的劳动合同解除或终止后，在竞业限制期限内按月给予劳动者的专项补偿，将其混同于在职期间的工资报酬，实质上是变相免除用人单位责任的行为。”法院最终认定该部分约定无效。运城市康路医疗器械有限公司再审案中^⑤，申请人提出，协议未约定补偿金，同时双方约定的竞业限制时长，超出了法律规定的两年上限。这类条款本质上是用人单位刻意规避自身义务、限制劳动者合法权利的行为，按照法律规定应当认定该条款无效。

结合上述司法案例能够发现，在实际司法审判过程中无效说的适用通常需要满足以下条件：一是协议中完全没有约定经济补偿金，或者约定的补偿标准明显偏低；二是用人单位存在利用预先制定的合同条款来免除自身责任的主观故意；三是协议内容导致双方权利义务严重失衡，违反公平原则^⑥。只有在这些情形同时存在的情况下，法院才更倾向于认定相关的竞业限制条款无效。

第二，有效说。法院认为协议有效但需要补充支付补偿金，这是目前司法实践中的主流观点。该观点主张，即使双方没有在协议中明确约定经济补偿金，这也不会影响整个协议的效力。竞业限制的条款依然可以单独产生法律效力。这一观点的法律依据主要

^① 参见翟业虎：《竞业禁止法律问题研究》，中国政法大学出版社 2013 年版，第 174 页。

^② 参见《中华人民共和国民法典》第 497 条：“提供格式条款一方不合理地免除自身责任、加重对方责任或排除对方主要权利的，该条款无效。”

^③ 参见四川新美联房地产营销策划代理有限公司、黄健美竞业限制纠纷案，四川省泸州市中级人民法院民事判决书（2022）川 05 民终 261 号。

^④ 参见宁夏红禾种子有限公司、孙北万竞业限制纠纷案，宁夏回族自治区银川市兴庆区人民法院民事判决书（2021）宁 0104 民初 15012 号。

^⑤ 参见运城市康路医疗器械有限公司与崔慧云竞业限制纠纷再审案，山西省高级人民法院民事裁定书（2022）晋民申 2338 号。

^⑥ 参见董保华：《从法理情审视竞业限制法律规制》，载《中国劳动》2012 年第 9 期，第 27 页。

来自《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36条和第38条的规定。根据这些规定，劳动者在切实履行完竞业限制相关义务之后，有权依据法律规定，向用人单位主张支付相应的经济补偿金。如果用人单位超过三个月仍未支付，劳动者可行使解除权。如江门某某油墨有限公司案^①。该案中，法院虽然认定“离职时一次性支付1000元”的约定因低于法定标准而无效，但明确表示这并不影响协议的整体效力。判决书指出：“未约定经济补偿金或约定不符合法定标准，仅导致该部分约定无效。”法院认为，这份协议应当视作未约定补偿金条款，劳动者可以按照离职前12个月平均工资的30%作为计算标准，按月向单位主张对应的经济补偿。

又如无锡市恒利弘实业有限公司案^②，二审法院认为“经济补偿金的相关约定，只是协议履行环节的问题，并不会影响协议本身的法律效力。”法院认为，劳动者不能单纯地仅认为协议中没有约定经济补偿作为理由，就直接主张该协议无效，而是应当通过向用人单位主张支付补偿金，或依法行使合同解除权等途径来维护自身权益。典型案例周某与无锡某微电子有限公司案^③对这一观点进行了更深入的阐述。法院认为：“设立离职竞业限制条款，本意是保护企业商业秘密。就算没有约定补偿金，也不会影响这份协议的效力。劳动者如果觉得补偿金约定不合理，可以依法申请调整或者解除协议，但不能直接否认这份协议的法律效力。”该案还明确了协议效力具有独立性，即补偿金约定的瑕疵不导致整个离职竞业限制协议无效。

支持协议有效的观点认为，其法理依据主要体现在以下几个方面。竞业限制协议在法律层面具有独立性，其中有关经济补偿的约定，通常只是协议履行过程中的具体事项安排，而非决定协议效力的根本条件；与此同时，现行法律为劳动者提供了较为完善的救济渠道，若协议中未明确约定经济补偿，劳动者有权要求用人单位依照法律支付相应补偿。要是用工单位连续三个月都没有支付这笔补偿的话，劳动者可以行使解除权。针对过高的违约金，法院可以基于公平原则与案情的具体情况予以适当调整；一旦劳动者违反了竞业限制相关必要的履行义务，依旧需要承担对应的违约责任。但同样可以向法院请求对不合理的违约金进行适当调低。承认协议的有效性这一观点之所以成为主流，是因为它较好地平衡了各方利益：既保护了用人单位的商业秘密，又为劳动者提供了充分的救济途径；既维护了协议的稳定性，又通过后续调整机制实现了实质公平^④。目前，全国大多数法院在审理此类案件时都采用这一观点。

第三，未成立说。主张协议因欠缺核心条款未成立，但司法支持较少。“未成立说”

^① 参见江门某某油墨有限公司、黄某红竞业限制纠纷案，广东省江门市中级人民法院民事判决书（2023）粤07民终4749号。

^② 参见无锡市恒利弘实业有限公司与查明怀竞业限制纠纷案，江苏省无锡市中级人民法院民事判决书（2020）苏02民终3434号。

^③ 参见周某与无锡某微电子有限公司竞业限制纠纷上诉案，江苏省无锡市中级人民法院民事判决书（2025）苏02民终1980号。

^④ 参见江铠：《竞业限制法律制度问题研究》，上海三联书店2021年版，第89页。

主张，离职竞业限制协议属于双务合同，向劳动者支付经济补偿金，是用人单位的核心义务，如果未约定补偿金，表明双方并未就核心条款达成一致，因此协议并未成立。这一观点的法理基础是《民法典》合同编中关于合同成立需意思表示一致的规定，也就是说，如果双方就合同的核心内容未能达成一致意见，那么合同就没有成立。

然而，这一观点在司法实践中较为罕见，法院普遍不予支持。青海嘉让玖盛体育文化传播有限公司再审案^①就反映了这一情况。在该案中，张某辩称“协议未约定补偿金，缺乏对价，双方未形成真实合意，协议未成立”。但再审法院未采纳这一观点，认为补偿金约定属于履行细节问题，不影响协议的成立和效力。法院在判决书中指出：“离职竞业限制协议的主要作用在于保护商业秘密，经济补偿金的支付是用人单位的履行义务，并非协议成立的要件。”同样，王潇与连云港新嘉业房地产销售有限公司案^②也体现了这一司法态度。该案中，劳动者主张协议未约定补偿金属于“欠缺必要条款”，但法院认为协议已成立，只需给与支付足额的补偿金即可。判决书中明确指出：“经济补偿金的约定并不是离职竞业限制协议成立的必要条件，只要当事人就协议的主体、范围、期限等核心内容达成一致，就可以认定协议成立。”

未成立说的理论依据来自合同成立的基本原理。首先，根据《民法典》第470条，合同内容应当包括标的、价款等主要条款；其次，离职竞业限制协议具有双务性，补偿金是用人单位的主要对待给付义务；最后，欠缺主要条款的合同因意思表示不完整而不成立。然而，司法实践之所以较少支持这一观点，主要有以下原因：一是离职竞业限制协议具有特殊性，其首要目的是保护商业秘密，补偿金属于履行层面的问题；二是法律已经为劳动者提供了充分的救济途径，无需通过认定协议无效的方式来保护劳动者权益；第三，如果认定协议不成立，反而可能带来更大的不公平，如劳动者可能借此规避违约责任。

在实践中，未成立说仅在极特殊情况下可能被采纳：一是协议完全缺乏必要条款，无法明确双方的基本权利与责任；二是用人单位存在欺诈、胁迫等导致缔约时意思表示不真实的情形；三是协议内容违反公共秩序、善良风俗或法律的强制性规定。例如，若协议只规定了劳动者的义务，而对用人单位的责任只字不提，且内容显失公平，法院可能认定协议因缺乏合意而未成立。但从总体趋势来看，司法机关普遍将补偿金视为履行性约定而非成立要件。大多数法院认为，只要双方就协议的主体、竞业范围、限制期限等核心内容协商一致，协议即告成立，补偿金问题可以通过履行中的救济机制解决。这种司法态度的合理性在于维护了合同的稳定性和可预期性，避免了因个别条款瑕疵而否定整个协议效力。目前，未成立说仅在理论探讨中有一定空间，在司法实践中很难得到

^① 参见青海嘉让玖盛体育文化传播有限公司、张玉瑞竞业限制纠纷再审案，青海省高级人民法院民事裁定书（2025）青民再5号。

^② 参见王潇、连云港新嘉业房地产销售有限公司竞业限制纠纷案，江苏省连云港市中级人民法院民事判决书（2021）苏07民终4685号。

支持。

（四）违约金性质与裁量数额存在司法分歧

■ 补偿性 ■ 惩罚性 ■ 补偿性与惩罚性并存

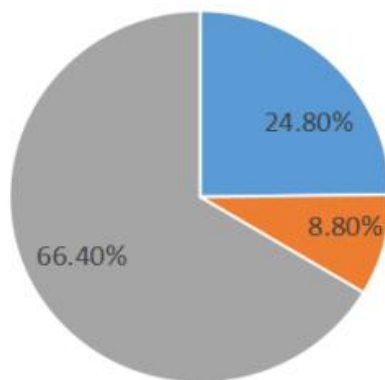


图 1-8 竞业限制违约金性质认定

在司法认定中，认为违约金性质为“补偿性与惩罚性并存”的案例占比最高，达到 66.40%，占据绝对主导地位。这表明多数法院倾向于采纳一种折中立场，既认可其填补用人单位实际损失的基本功能，也承认其对劳动者违约行为的抑制与惩罚作用。而认定为单一“补偿性”和“惩罚性”的占比分别为 24.80%和 8.80%。从实际司法案例能看出来，对于违约金的性质，司法实践还没有形成统一标准，分歧很明显。这种性质认定的不统一、不确定性，直接影响了后续的司法裁判路径

1. 离职竞业限制违约金补偿性与惩罚性并存

从实际审判情况来看，针对法院支持用工单位索要竞业限制违约金的相关案例，法院的主导裁判思路呈现出明显的补偿性倾向，并体现了保护劳动者合法权益的价值导向。在抽样抽取的 250 个关于离职竞业限制违约金支付的案例中，有高达 166 个案例（占比 66.4%）的一审法院明确采纳了补偿性与赔偿性违约金的立场。这些判决的主要法律依据是《中华人民共和国合同法》第 25 条、第 26 条、90 条等关于违约金调整的规定。这些判决既未将其简单归类为纯粹的补偿性违约金，也未完全承认其具有独立的惩罚性，而是明确指出其同时具备补偿和惩罚的双重性质，并以补偿性质为主导原则，惩罚性质作为补充。

研究后发现，法院审理此类案件时，主要会从以下两个方面进行综合考量：一方面是尊重合同当事人的自主意愿，认可竞业限制协议作为商事合同的法律效力，法院原则上不宜主动干涉双方自愿约定的违约金数额。但另一方面，法院也充分认识到，离职竞

业限制实质上是对劳动者择业自由这一基本权利的一种约束。因此在司法审查中必须引入对劳动者权益的倾斜保护。基于这一立场，法院在违约金的计算时必须以用人单位的实际损失为基础，并允许在约定金额明显高于实际损失时进行调整。其次，在不超过劳动者合理承受能力的前提下，违约金也可适当体现惩罚性，以警示违约行为、抑制机会主义违约，从而在保护企业商业秘密与保障劳动者生存发展权之间实现实质性的利益平衡。

2. 离职竞业限制违约金为补偿性质

在关于离职竞业限制违约金支付案例中，有 66 例案件被法院认为离职竞业限制违约金属于补偿性质（占比 24.8%）。从法律体系归属上看，离职竞业限制的本质是劳动法律关系的延伸，因此，必须遵循劳动法在保护劳动者合法权益方面所体现的倾斜保护基本原则^①。将违约金性质严格限定在补偿性，目的是弥补用人单位的实际损失，而非对劳动者施加惩罚，这体现了劳动法的立法目的，就是保护相对弱势的一方，追求实质公平^②。其次，从双方实际地位不对等来看，劳动关系里的用人单位和劳动者，用人单位和劳动者并非完全平等的民事主体，双方之间存在着雇佣与被雇佣的从属关系，在这样的前提之下，违约金条款通常是用人单位凭借其优势地位，在签订协议时就已经预先拟定完成的格式条款。如果司法实践普遍认可违约金的惩罚性，就等于给了用人单位一个很强的合法威慑工具。这极易导致权利滥用^③。从司法实践中看，用人单位设定畸高的违约金并不是个别现象，这样会过度限制劳动者的择业自由，甚至让劳动者没办法正常自由流动。在广某某有限公司、神州某公司等劳动争议案^④中，法院明确指出违约金的性质以补偿损失为原则；在孔某、风行体育文化交流（镇江）有限公司离职竞业限制纠纷案^⑤中，法院认为离职竞业限制违约金应以补偿性为主，对用人单位明显过高的违约金进行了酌减。

3. 离职竞业限制违约金为惩罚性质

从作用上来看，违约金在合同中主要体现为两种功能导向：一种是补偿性，另一种

^① 参见郭捷主编：《劳动法与社会保障法》，中国政法大学出版社 2012 年版，第 24 页。参见刘继臣：《共同的约定：集体合同与劳动合同》，中国工人出版社 2010 年版，第 53 页。

^② 参见秦国荣：《约定竞业限制的性质判定与效力分析》，载《法商研究》2015 年第 6 期，第 112 页。

^③ 参见叶静漪：《竞业限制条款效力与责任的双阶构造——〈劳动争议解释（二）〉第 13、14、15 条评析》，载中国应用法学 2025 年第 5 期第 74 页；王博：《竞业限制契约的效力及其违约救济》，载《中国人力资源开发》2016 年第 12 期第 92 页。

^④ 参见广某某有限公司、神州某公司等劳动争议案，广东省广州市中级人民法院民事判决书（2024）粤 01 民终 301 67 号。

^⑤ 参见孔某、风行体育文化交流（镇江）有限公司离职竞业限制纠纷案，江苏省扬中市人民法院民事判决书（2021）苏 1182 民初 3534 号。

是惩罚性^①。补偿性违约金的核心目的，是弥补守约方因为对方违约而受到的实际损失，尽量让合同恢复到正常履行的状态，以此实现对受损一方的经济补偿与救济，而惩罚性违约金则更侧重于通过事先约定较高数额的违约责任，来加大违约方的经济压力^②，以此警示合同各方慎重履约，强化合同约束力，起到担保合同履行的作用。在我国司法实践中，尤其是劳动争议领域，法院对违约金的性质认定一直存在不同的理解。在统计案例中，仅有 22 例，即占比 8.8% 的案件，最终被法院明确认定为惩罚性违约金。这一数据表明，绝大多数判决仍倾向于将离职竞业限制违约金界定为补偿性质，仅在特殊情形下才认可其惩罚属性。例如，在武汉某某新能源有限公司与孙某明离职竞业限制纠纷一案中^③，法院指出，违约金除弥补损失外，还应体现一定的制裁功能，以达到遏制故意违约、维护诚实信用的效果。该案裁判要旨认为，在劳动者明显违反离职竞业限制约定且主观过错显著的情况下，违约金可带有惩罚性。类似地，在陈鹏与丰疆智能科技研究院（常州）有限公司离职竞业限制纠纷中^④，法院同时明确，惩罚性违约金的约定本身并未违背法律的强制性规定，只要该条款是双方当事人自愿协商签订的，就具备相应的法律效力。然而，认可其效力不代表完全放任高额约定。如果当事人觉得违约金数额过高且明显不公，也可以向法院或仲裁机构提出调整申请。法院一般会综合考量违约情节、实际损失、劳动者收入情况、单位合理保护利益等因素，对金额作出酌情裁量。

4. 法院对离职竞业限制违约金调整的幅度及理由

表 1-2 法院对离职竞业限制违约金数额调整幅度与理由

序号	案号	约定违约金 数额（万元）	判决 违约 金数 额（万 元）	裁定酌减比 例	酌减理由
1	(2024)鲁 01 民终 7919 号 ^⑤	30	5	83.3%	被告接触核心商业秘密时间短，未提交相关证据证明实际损失情况。

^① 参见董保华：《劳动合同制度中的管制与自治》，上海人民出版社 2015 年版，第 314 页；参见姚明斌：《违约金双重功能论》，载《清华法学》2016 年第 5 期，第 144 页。

^② 参见王利明：《合同法研究（第二卷）》，中国人民大学出版社 2015 年第三版，第 702 页。

^③ 参见武汉某某新能源有限公司与孙某明竞业限制纠纷案，湖北省武汉市江夏区人民法院民事判决书（2024）鄂 01 15 民初 8305 号。

^④ 参见陈鹏、丰疆智能科技研究院（常州）有限公司竞业限制纠纷案，江苏省常州市中级人民法院民事判决书（2022）苏 04 民终 5954 号。

^⑤ 参见皮某美、山东某某集团有限公司竞业限制纠纷案，山东省济南市中级人民法院民事判决书（2024）鲁 01 民终 7919 号。

续表 1-2 法院对离职竞业限制违约金数额调整幅度与理由

序号	案号	约定违约金 数额（万元）	判决 违约 金数 额（万 元）	裁定酌减比 例	酌减理由
2	(2023)吉 01 民终 7147 号 ^①	22.47	4.272	81%	公司所举证据并不能充分有效证明张某违约给其造成的损失数额。
3	(2025)苏 10 民终 343 号 ^②	57.05	38.03 55	33.3%	应按结合本地区经济发展水平和收入情况，对本案违约金再作调整。
4	(2023)辽 06 民终 2710 号 ^③	55	5	91%	结合岗位及工资标准、工作时间、违约事实等因素综合考量。
5	(2025)津 03 民终 2467 号 ^④	100	6	94%	原告已经在另一个案件中先起诉要求赔偿损失，故本案对原告主张的违约金予以调整。
6	(2024)琼 02 民终 3075 号 ^⑤	50	0	100%	因没有事前约定或履行经济补偿，合同解除后，公司索要违约金无依据。
7	(2024)鲁 01 民终 14784 号 ^⑥	2.1	0	100%	根据协议，若某甲公司在马某馨离职后 3 个月内未支付竞业补偿金，则免其义务。一审判决马某馨无需履约及违约金，本院予以维持。

^① 参见某某有限公司与张某竞业限制纠纷案，吉林省长春市中级人民法院民事判决书（2023）吉 01 民终 7147 号。

^② 参见张某、甲公司竞业限制纠纷案，江苏省扬州市中级人民法院民事判决书（2025）苏 10 民终 343 号。

^③ 参见某校外辅导有限公司、杨某劳动合同纠纷案，辽宁省丹东市中级人民法院民事判决书（2023）辽 06 民终 2710 号。

^④ 参见天津某甲公司、韩某某劳动争议案，天津市第三中级人民法院民事判决书（2025）津 03 民终 2467 号。

^⑤ 参见亚联美育（海南）教育科技有限公司、何某劳动争议案，海南省三亚市中级人民法院民事判决书（2024）琼 02 民终 3075 号。

^⑥ 参见济南某某茶业有限公司与马某馨劳动争议案，山东省济南市中级人民法院民事判决书（2024）鲁 01 民终 14784 号。

续表 1-2 法院对离职竞业限制违约金数额调整幅度与理由

序号	案号	约定违约金 数额（万元）	判决 违约 金数 额（万 元）	裁定酌减比 例	酌减理由
8	(2020)沪 02 民终 10680 号 ^①	100.92	100.92	0	违反离职竞业限制义务的主观故意明显，并非轻微过失，且根据其收入水平及违约金数额的比较，判令其按约定数额支付违约金并不违反公平原则。
9	(2021)闽 09 民终 1352 号 ^②	100	100	0	收到补偿金后并未履行双方关于离职竞业限制的约定，主张违约金过高，依据不足。

法院在审理离职竞业限制违约金纠纷案件时，裁判尺度存在明显不统一的问题。其核心审查标准虽名义上围绕“是否过分高于实际损失”，但实践中对“实际损失”的证明要求宽严不一，导致裁判结果差异巨大。例如，在违约情节差不多的情况下，不同法院对举证责任的认定，可能往往有很大不同：如案例 4、5 因用人单位举证不足便将违约金大幅削减超过 90%；而另一些案例，如案例 8、9，则可能基于对员工职位、主观恶意的推定，全额支持高达百万元的违约金，反映出对损失证明标准的理解存在较大分歧。这一困境同样体现在对公平原则的具体诠释上。如案例 3 强调需结合本地经济水平和收入情况酌减，以保护劳动者生存权；但又有观点认为过度考虑地区因素反不利于商业保护与人才发展。对于违约主观状态的认定也缺乏统一尺度，何种行为构成“故意”或“情节严重”足以避免酌减，主要依赖于法官的自由心证，进一步加剧了判决的可预期性难题。此外，程序性事项的处理同样尺度分化。对于用人单位未支付经济补偿金这一常见抗辩，有的法院，如案例 6 直接认定违约金条款失效；有的如案例 7 则严格依据协议约定文本判断；还有的或许会考虑用人单位补付补偿金后的效力问题。这种处理方式的不统一，使得同类案件因在不同法院审理，其违约金的最终数额乃至责任成立与否都可能出现极大不同。

^① 参见刘某与上海刘某企业管理咨询有限公司竞业限制纠纷案，上海市第二中级人民法院民事判决书（2020）沪 02 民终 10680 号。

^② 参见宁德时代新能源科技股份有限公司、吴冠豪竞业限制纠纷案，福建省宁德市中级人民法院民事判决书（2021）闽 09 民终 1352 号。

第二章 离职竞业限制困境成因分析

一、现行法律法规体系对离职竞业限制协议规制不足

现行劳动法在规范离职竞业限制时，对相关主体的权利义务、协议的具体条款、经济补偿标准以及违约责任的承担等方面，大多仅作出原则性的规定^①，对具体规范细则则交由法官作出自由裁量，可以承认这种立法方式的确赋予了用人单位和劳动者较大的协商自由度，保持了法律的谦抑性，但这也带来了实践中的问题。由于用人单位在协商过程中通常处于优势地位，他们往往利用这一空间，制定出有利于自身利益、减轻自身义务的条款，导致双方在订立离职竞业限制协议时在公平性方面存在明显不足。

（一）离职竞业限制协议制度核心概念界定模糊

当前我国法律对“其他负有保密义务的人员”这一表述缺乏清晰的界定标准，只是把它当成一种补充、兜底性质的条款，这就导致条款的内涵和外延都存在模糊性。在当前司法实践中，用人单位往往倾向于扩大离职竞业限制义务适用的主体范围。要求管理层、技术人员、销售人员等各类员工，离职后都要履行竞业限制义务。而不对员工的实际工作内容和职位性质作出充分的区分。进一步而言，部分用人单位还会将外部顾问、临时工及其他非正式劳动关系中的人员纳入适用范围。因此，对何为“其他负有保密义务的人员”这一概念作出有效的定义与区分是当前争议问题所在。

目前法院审理这类案件，普遍把劳动者是否实际接触单位核心商业秘密，作为界定竞业限制义务的关键依据。如客户资源信息是否可以认定为核心商业秘密，不同法院在判定上有时会有存在截然不同的适用标准，这就为离职竞业限制条款的适用带来了不确定的模糊性。如江苏某生物科技有限公司诉李某劳动合同纠纷案中^②，李某虽然接触了大量客户名单及相关资料，但审理本案的法院认定，李某并不属于公司的高级管理人员和高级技术人员。员工所掌握的客户资料，只是其提供服务过程中必然会接触到的基础信息，而培训课程内容也属于行业内普遍存在的常规知识，因此其在工作中获取的相关信息并不构成企业的核心商业秘密范畴^③。所以李某并不属于《劳动合同法》里规定的其他负有保密义务的人员。不过也有一些法院持有不同的看法，这类人员日常工作中接触

^① 参见林嘉：《劳动法的原理体系与问题》，法律出版社2016年版，第275页。

^② 参见江苏某生物科技有限公司诉李某劳动合同纠纷案，江苏省徐州市中级人民法院民事判决书（2023）苏03民终6278号。

^③ 参见《中华人民共和国反不正当竞争法》第9条第4款：“本法所称的商业秘密，是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息。”

的客户资源，属于保密协议约定的经营信息，应当认定为商业秘密。如邢某等与北京凯某有限公司劳动争议中^①，邢某作为外贸业务员，负责外贸订单的洽谈签约、运输报关及客户资料的整理等工作。关于这方面外贸业务的信息法院认为其具备商业秘密的构成要件，属于商业秘密。

目前，无论在学术界还是实务界，对于如何认定高级管理人员、高级技术人员的标准，已基本形成共识，未出现显著的分歧，而对于厘定“其他负有保密义务的人员”则出现几种不同的理解解释。“接触核心秘密”标准说^②认为劳动者是否属于“其他负有保密义务的人员”，应以其是否实际接触用人单位的核心商业秘密为前提。只有接触核心商业秘密的劳动者才可能对原单位利益构成实质威胁，因此需通过保密义务加以约束。在默示义务扩张说^③看来，劳动者对工作中接触的保密信息负有默示义务，无需书面约定。明示义务限缩说^④则认为保密义务应以双方明确约定为前提，只有在双方签订的劳动合同或保密协议中有明确的约定，劳动者才应负有保密义务，避免用工单位滥用优势地位扩大义务范围。因此针对“负有保密义务的劳动者”这一概念，现如今不管是学术研究领域，还是司法实务操作当中，针对这一内容都还没有形成清晰且统一的定义。应当以法律或司法解释的层面对这一群体进行更细化的界定，以应对当前实务中多样化复杂化的司法现状。

（二）离职竞业限制制度的立法体系化程度不充分

通过对当前立法现状的系统性梳理研究，目前相关法律规制仍存在诸多尚待完善的方面。本文旨在从以下几个方面深入剖析现行离职竞业限制法律制度的立法缺陷，

第一，从规范的体系化视角来看，当前离职竞业限制制度立法层级较为分散，在部门法层面，竞业限制法律关系既有劳动法的性质、也具备商业秘密保护法的属性，目前我国尚未制定专门统一的法律法规来规范竞业限制行为。具体来说，《劳动合同法》第23条、第24条对竞业限制作出了基础性规定，《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36至40条、《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（二）》第13、14、15条则对竞业限制的具体适用进行了细化，此类约定主要明确了竞业限制经济补偿金的数额、支付方式等核心细节，可对协议的效力认定问题、协议各要件的衡量标准等争议难点仍缺乏明确界定，导致在适用范围上存在过大的解释空间。然而，其他相关规范主要散见于《民法典》《反不正当竞争法》《公司法》以及《刑法》等一般法中。但是这些一般法中的相关规定大多是一些原则性条款，

^① 参见邢某等与北京凯某有限公司劳动争议案，北京市第二中级人民法院民事判决书（2024）京02民终3414号。

^② 参见邓恒：《德国的竞业禁止制度与商业秘密保护及其启示——兼论〈劳动合同法〉第23、24条的修改》，载《法学杂志》2017年第3期，第103页。

^③ 参见冯彦君、张帆：《诚实信用基本原则在劳动法上的确立——以实现劳动法典化为目标》，载《吉林大学社会科学学报》2023年第5期，第68页。

^④ 参见施天涛：《商事法律行为初论》，载《法律科学（西北政法大学学报）》2021年第1期，第105页。

例如《反不正当竞争法》关于商业秘密保护的规定^①，以及《刑法》中关于侵犯商业秘密罪的规定等。由于这些条款并未直接针对竞业限制行为作出具体规定，因此在适用时往往需要结合特别法《劳动合同法》的相关规定才能加以理解和适用。

在地方性法规层面，各地虽然出台了不少知识产权保护条例^②，但大多也只是对离职竞业限制作出原则性规定，仅在部分沿海发达地区出台的相关劳动合同条例，作出了相对细化的规定。如在《江苏省劳动合同条例》^③中，竞业限制约定里的同类产品与业务，仅限定在员工离职前单位实际开展生产的业务范围以内。《广东省技术秘密保护条例》^④规定离职竞业限制协议必须由双方协商一致且采用书面形式订立，同时细化表明了协议应该涵盖的具体内容要件。《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》^⑤相关条文进一步明确，用人单位未依照前述规定支付经济补偿的，劳动者可自单位违约之日起三十日内，要求用人单位一次性去给付结算所有所欠付的经济补偿，同时继续履行竞业限制协议；若劳动者未在该三十日期限内提出一次性支付主张，有权通知用人单位解除案涉离职竞业限制协议。此类立法在协议生效要件、补偿金计算基准、违约责任认定等具体问题上形成了较国家立法更为精细的规范。

然而，受制于地方性法规的规范效力位阶与地域适用范围的制度性局限，此类立法成果仅能在特定行政区域内产生拘束力。此种规范冲突不仅可能诱发同案不同判的司法裁判尺度分歧，更可能因管辖法院选择差异而衍生出复杂的法律规避行为，实质上加剧了劳动争议案件审理的复杂难度。需进一步指出的是，虽然地方立法在完善规则细节方面作出了许多前沿探索性的制定，但在解决竞业限制的核心争议上，其创新效果仍然有限，各地裁判尺仍然没有一个稳定统一的规范。就拿离职竞业限制协议效力审查中的合理性判断标准来说，无论是《上海市劳动合同条例》^⑥设置的补偿金下限规则^⑦，《浙江省技术秘密保护办法》^⑧对离职竞业限制期限的梯度化设计，江苏省的《劳动合同条例》首创“离职竞业限制补偿金与违约金比例限制”^⑨，均未超越最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第36-40条确立的审查框架。这些地方性创新规则虽然在明确权利义务细节方面有一定作用，但由于缺乏来自国家层面的统一法律授权，反而造成了跨地区用工时的规则冲突，当劳动者和用人单位涉及不同地区时，就会产生适用哪一地规定的争议，这不仅增加了法律适用的复杂性，导致当事人会选择对

^① 参见孔祥俊：《商业秘密保护法原理》，中国法制出版社1999年版，第14页。

^② 如《湖北省知识产权促进和保护条例》、《宁夏回族自治区知识产权保护条例》、《河北省知识产权保护和促进条例》、《辽宁省知识产权保护条例》、《天津市知识产权保护条例》等。

^③ 参见《江苏省劳动合同条例》第28条。

^④ 参见《广东省技术秘密保护条例》第14条。

^⑤ 参见《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第20条。

^⑥ 参见《上海市劳动合同条例》第16条。

^⑦ 参见上海市2015年修订《劳动合同条例》，规定补偿金不得低于劳动者离职前12个月平均工资的30%。

^⑧ 参见《浙江省技术秘密保护办法》第14条。

^⑨ 参见《江苏省劳动合同条例》第52条。

自身有利的管辖法院。在 2018 年《劳动合同法》修订及后续司法解释体系完善过程中表现得尤为显著——地方立法中的创新性条款往往因缺乏上位法授权而陷入效力不确定状态，最终导致司法机关在裁判实践中更倾向于直接援引中央立法规范。

第二，立法时间跨度久，地方性立法进程缓慢。我国离职竞业限制法律制度的形成与发展，是改革开放以来市场经济转型、劳动关系法治化进程的缩影。我国离职竞业限制制度的早期雏形，最早可追溯至计划经济向市场经济转轨的初期阶段。1993 年正式出台的《反不正当竞争法》第 10 条，率先针对商业秘密保护作出专门法律规制，为后续竞业限制制度的搭建奠定了基础。但并未直接明确劳动者的竞业限制义务。同年，原劳动部《关于企业职工流动若干问题的通知》第 2 条明确：“用人单位可对掌握商业秘密的员工作出约定，在双方终止或解除劳动合同后的特定期限内，该类员工不得入职生产同类产品、经营同类业务，且与原单位存在竞争关系的其他用人单位任职。”这一部门规章首次以规范性文件形式确立了离职竞业限制的制度框架，但其效力层级低、适用范围窄，且缺乏补偿金、违约责任等配套规则，实践中多流于形式。1994 年《劳动法》第 22 条虽提及保守商业秘密的约定条款，但未明确离职竞业限制的具体内容，导致司法实践中普遍以劳动合同约定作为裁判依据。而地方性的立法如 1995 年《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》开始探索补偿金标准^①，但因缺乏上位法支撑，其适用范围局限于特定区域。2008 年《劳动合同法》的颁布，意味着离职竞业限制制度在我国正式确立于国家立法层面。该法第 23 条与第 24 条首次以法律形式，对竞业限制的适用对象、最长时限、经济补偿及违约责任等内容进行了系统规定。

然而，此阶段的立法仍存在明显局限。相关规定较为原则化，例如“其他负有保密义务的人员”范围模糊，按月给予经济补偿的标准未定，导致实践中裁判尺度不一。同时，对于补偿金具体数额、违约金计算方式等关键问题也未作明确，给予用人单位一定的规避空间。此外，法律未建立起对协议条款进行公平性实质审查的标准，难以遏制显失公平条款的出现。2010 年出台的《劳动争议司法解释（四）》部分回应了上述问题，其第 6 至 10 条对补偿金的支付、违约金的合理调整等作出了进一步细化。

此后，《民法典》第 501 条将保密义务明确为合同的附随义务，从民法基础上进一步强化了竞业限制的法理依据。2020 年，最高人民法院发布的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》对过往相关规定进行了系统整合，其第 36 至 40 条对协议的解除、补偿金的追索等操作细节作出了更为具体的规定。2025 年发布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》，对竞业限制条款的设立效力与责任承担进行了

^① 参见《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》第 17 条：“竞业限制协议约定补偿费，按年计算不得少于该员工离开企业前最后一个年度从该企业获得的报酬总额的三分之二。”

规范。然而，立法层级错位问题仍未解决：地方性法规中创新的合理性审查标准^①，因缺乏中央立法支撑，难以在全国层面形成统一裁判规则。

（三）离职竞业限制违反期间对义务补偿金未作合理限定

在签订竞业限制协议后，根据劳动法的要求，用人单位需要向劳动者支付一定的经济补偿金，但现行法规对给付方式却未作具体限定。这种制度漏洞导致部分用人单位通过巧立名目的方式压缩补偿金额，如将过往的部分薪资、奖金作为补偿金的支付方式，从而变相降低应承担的补偿义务。依据《德国商法典》第74条第2项之规定，企业须在竞业禁止期间持续向雇员支付法定补偿金。该补偿性款项的核算基准，不得低于雇员依据前劳动合同约定基准薪酬的50%^②。若企业没有履行此项强制性支付义务，则离职竞业限制条款无效。在法国，离职竞业限制补偿金的调整机制主要依托司法判例与集体合同。根据法院确立的裁判规则，劳动者离职后每月可获得的竞业补偿通常参照其原有薪资水平的三成左右确定，但如果签订的是集体合同，那就可对此标准进行突破，部分行业协议约定的补偿比例可达薪酬总额的50%。

在我国当前法律框架下，离职竞业限制补偿金制度主要遵循契约自由原则由缔约双方协商确定。当协议存在约定瑕疵时，参照劳动者终止劳动关系前十二个月平均薪资水平的30%核算，同时设置最低保障线——不得低于劳动合同履行地法定最低工资标准。但实务中普遍存在的操作范式是直接适用“前年度平均工资30%”的计算方式，该模式对薪酬基数较低的普通劳动者产生了明显不公。尤其当从业人员未实质接触核心商业秘密却被强制缔约时，其受限期间所得补偿仅为基础收入的三成，这种制度设计实质上消解了离职竞业限制条款的正当性基础，导致多数劳动者陷入生存权益受损的制度性困境。

在孙振东、辽阳兴旺石墨制品有限公司离职竞业限制纠纷一案中^③，原告每月得到的经济补偿金只有1800多元，比辽宁省最低工资标准（2100元）还要低。更值得关注的是，部分用人单位存在单方面中止履行违约金支付义务的现象。这种行为不仅直接违反契约诚信的原则，更导致劳动者权益救济面临着严重的失效风险。如苏柳青与吉林麦吉柯半导体有限公司离职竞业限制纠纷一案中^④，原告主张其一直遵守离职竞业限制协议，在被告公司停止发放了经济补偿金后，要养活一家老小，出现了生活困难。

因此，为弥补现有法律规定的这一不足，国内多个省、自治区、直辖市纷纷通过地

^① 参见《浙江省技术秘密保护办法》第15条：“竞业限制补偿费的标准由权利人与相关人员协商确定。没有确定的，年度补偿费按合同终止前最后一个年度该相关人员从权利人处所获得报酬总额的三分之二计算。”笔者认为这种比例原则有助于更合理的确定竞业限制补偿费，但当前这种具体规定只见于地方性法规。

^② 参见《德国商法典》，杜景林、卢湛译，中国政法大学出版社2000年版，第74b。

^③ 参见孙振东、辽阳兴旺石墨制品有限公司竞业限制纠纷案，辽宁省灯塔市人民法院民事判决书（2021）辽1081民初3754号。

^④ 参见苏柳青与吉林麦吉柯半导体有限公司竞业限制纠纷案，吉林省吉林高新技术产业开发区人民法院民事判决书（2020）吉0291民初319号。

方立法或是出台指导意见的方式,另行设定了更为公平合理的经济补偿金计算标准与执行细则。例如,《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》第24条规定,竞业限制协议所约定的经济补偿,按月核算时不得低于该员工离职前十二个月的平均月工资的百分之五十。若双方约定的竞业限制补偿费用低于前述法定标准,或是协议中未对补偿数额作出明确约定,那么补偿费应当按照该劳动者离职前十二个月平均月工资的二分之一按月核算。与此同时,《浙江省技术秘密保护办法》第15条也作出专门规定:竞业限制补偿的具体标准,先由权利人与负有保密义务的相关人员协商确定。若双方未能协商达成一致、未确定补偿数额的,年度竞业限制补偿费按照合同终止前最后一个年度,该人员从权利人处实际取得的报酬总额的三分之二予以计算。从权利义务对等角度看,离职竞业限制协议本质上是用人单位对劳动者施加的单方面职业约束,显著影响了劳动者的职业选择空间。根据法律条款应当具有公平公正性的原则指引,用人单位支付足额的经济补偿应当是竞业限制条款的有效要件。

二、司法实践存在法律适用不当问题

(一) 协议效力认定标准缺乏一致性

离职竞业限制协议效力认定标准的不统一,是我国劳动法领域长期存在的结构性难题^①。虽规定了离职竞业限制的适用范围和期限,但对于如何具体操作以及在何种情况下离职竞业限制条款应被视为有效或无效,并没有提供明确的标准。这也就意味着,在审理各类因离职竞业限制协议引发的劳动争议案件过程中,法院通常只能依托合同无效的一般性法律规定作出裁判。可需要注意的是,这类适用于普通合同纠纷的普适性规范,本身并不具备针对性。劳动合同无效的三种情形^②的规定在应用于离职竞业限制协议时存在明显的局限性。

首先,针对“违反法律、行政法规强制性规定”,现行立法并未清晰地界定离职竞业限制相关规则中究竟哪些属于法律强制性规定,司法实践中对此认定口径不一。如是否所有超出合理期限或范围的离职竞业限制都构成违法?其次,“欺诈、胁迫或者乘人之危”在具体案件中的认定难度较大。例如,部分劳动者在诉讼中声称,其签署竞业约束协议系因企业采取胁迫手段所致,被用工单位以拒绝聘用或扣发离职材料等作为要挟条件,甚至有劳动者反映用工单位对其进行了缔约欺诈,包括利用空白条款或夹杂附加协议等欺骗性手段,在员工不知情的情况下让其签署竞业约束条款。那这又是否存在“趁人之危”的嫌疑?最后,“免除一方法定责任、排除另一方法定权利”的表述过于抽象,

^① 参见李雄:《竞业限制协议效力认定的四个节点》,载《法律适用》2013年第1期,第59页。

^② 即“违反法律、行政法规强制性规定的”、“以欺诈、胁迫或者乘人之危手段订立的”以及“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的。”

在离职竞业限制协议纠纷中难以清晰的认定。用人单位往往在协议中设置畸高的违约金条款，以此变相限制乃至剥夺劳动者的合法就业权利，那么这种行为为是否构成“排除劳动者权利”呢，仍待司法机关进一步解释。

正因为缺乏清晰的有效性审查标准，在实际签订协议时，用人单位往往单方面推定其法律效力成立，而将效力审查责任推诿于事后司法程序。这种预设有效的缔约策略，在经司法审查确认协议无效时，已实质造成劳动者权益受损的既定事实。因此这种行为模式显著增加了劳动者的维权成本，更形成一种制度性压力，导致劳资双方缔约地位失衡的恶性循环。如在新疆某某管理有限公司、许某某劳动争议案中^①，法院认为，“对于不属于竞业限制法定约束主体的职工，即便与用人单位签订了相关条款，亦应当认定离职竞业限制的约定归于无效”。但是，这种做法面临较大的说理难度。一方面，法官需要在个案中逐一审查协议的具体条款是否符合法律规定；另一方面，由于缺乏明确效力要件和强制性规定，许多法院在认定协议无效时往往持谨慎、保守的态度，导致部分不合理的协议未能得到及时纠正。

近年来，随着离职竞业限制纠纷案件的增多，部分法院在审理中逐渐形成了较为清晰统一的裁判思路。司法审查的重点逐渐聚焦于两大核心要件的法律认定：首要问题在于劳动者是否符合法定责任主体资格，其次需要明确用人单位是否具有需通过条款特殊保护的合法权益，并以此作为判断离职竞业限制协议有效性的依据。如佛山泛德文化艺术有限公司、郑尔静劳动争议案^②中，法院经审理认为，泛德公司不当扩大了负有保密义务人员主体的适用范围，将郑尔静纳入离职竞业限制的约束主体范畴，一审法院认定双方签订的《离职竞业限制协议》无效并无不当。

但部分法院有时会避开对离职竞业限制协议本身的效力问题进行明确判断，而选择直接关注双方的争议焦点。以某有限公司与初某劳动争议案^③为例，法院并未就离职竞业限制协议是否有效作出明确判断，而是直接认定该员工不属于需要履行离职竞业限制义务的人员范围。从而驳回用人单位关于违反离职竞业限制约定补偿金的诉求。这种裁判方式虽然解决了个案争议，但没有从根本上厘清效力认定的这一核心问题，亦无法为后续同类型纠纷案件提供清晰、统一的法律适用指引。

部分法院在审理过程中回避协议效力问题，可能出自以下几点因素的考量。一是司法效率，若法院逐一审查协议的有效性，可能增加案件审理的复杂性和时间成本，因此部分法院倾向于直接解决争议，而非深入探讨协议效力问题。二是裁判风险规避：由于当前司法实践中缺乏统一、细化的竞业限制协议效力审查标准，法院在主动认定此类协

^① 参见新疆某某管理有限公司、许某某劳动争议案，新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市头屯河区人民法院民事判决书（2023）新0106民初7574号。

^② 参见佛山泛德文化艺术有限公司、郑尔静劳动争议案，广东省佛山市中级人民法院民事判决书（2022）粤06民终15464号。

^③ 参见某有限公司与初某劳动争议案，北京市海淀区人民法院民事判决书（2024）京0108民初52754号。

议无效时，往往面临较大的裁判说理难度，甚至可能引发上诉或再审风险，因此选择回避协议效力问题。为解决上述问题，应在法律中明确规定“劳动者是法定责任义务主体”以及“用人单位具有需通过条款特殊保护的合法权益”作为效力要件，并通过法律的事前规定明确违反这些要件的法律后果，并且要进一步细化“其他负有保密义务的人员”的认定标准。除了上述所提到的几点要件，研究认为“设定合理的经济补偿金额度”以及“对离职竞业限制行业范围、地域、期间等的约定具有合理性”也应当作为离职竞业限制协议的效力要件。这一主张基于以下逻辑：离职竞业限制协议本质上是一种利益交换关系。用人单位通过限制劳动者的就业自由来保护自身的商业秘密或其他竞争利益，而劳动者则因履行不竞业义务而失去一定的职业选择权。因此，用人单位有义务向劳动者支付合理的经济补偿金，以平衡双方的利益。若协议中未约定经济补偿金或相关约定缺乏合理性，则该协议将难以体现公平原则，甚至可能构成对劳动者权益的侵害^①。

针对经济补偿金是否属于离职竞业限制协议的法定效力要件，学术界目前形成两种截然对立的核心观点：第一种观点主张，若离职竞业限制协议未对经济补偿金作出合理、明确约定，该协议应依法认定为无效^②。持该观点的学者普遍认为，经济补偿金，是劳动者恪守竞业限制约定、自愿让渡部分就业选择权的核心对价与合理补偿，同时也是法律规定的、劳动者需要恪守竞业义务的前提。如果协议中未明确约定经济补偿金或约定金额明显不合理，则该协议无法体现公平原则，应被认定为无效。第二种观点认为经济补偿金条款的缺失或欠缺妥当并不必然导致协议无效^③。此种观点在我国现行劳动法律体系框架内具有一定合理性，因为当前法律并未将补偿约定明确为协议生效的前提条件。因此，即便协议中没有写明经济补偿条款，法院在审判实践中也较少会因此判定协议整体无效，而是通常要求用人单位必须依法定标准向劳动者支付相应补偿。

将经济补偿金制度纳入竞业限制协议的效力认定要件，主要有以下几个方面理由。离职竞业限制协议本质上是一种合同关系，其核心在于劳动者履行不竞业义务与用人单位支付经济补偿金之间的对价关系。如果协议中未约定经济补偿金或相关约定缺乏合理性，则劳动者的权利与义务之间将失去平衡，破坏了合同的基本公平原则。如，在西安某某座椅有限公司与张某离职竞业限制纠纷案件中^④，用人单位与劳动者在平等协商、意思自治的基础上依法订立离职竞业限制协议，协议中却未对经济补偿金的支付数额、支付方式等核心内容作出任何约定。此种情况下，若劳动者恪守竞业义务，在离职后主动放弃同类竞争岗位、错失关键就业机会，却因协议无约定而无法获得任何对价补偿。

^① 参见董保华、孔令明：《经济补偿与失业保险之制度重塑》，载《学术界》2017年第1期，第28页；参见侯玲玲：《离职后竞业限制经济补偿争议之裁判标准》，载《法学》，2012年第9期，第138页。

^② 参见叶静漪、任学敏：《我国竞业限制制度的构建》，载《法学杂志》2006年第4期，第79页。

^③ 参见董保华：《由竞业限制经济补偿争议引发的思考——兼与叶静漪教授商榷》，载《法学》2010年第10期，第22页。

^④ 参见西安某某座椅有限公司与张某竞业限制纠纷案，陕西省西安市临潼区人民法院民事判决书（2023）陕0115民初5089号。

这种不够明确的法律规定,使得用人单位可能通过故意不约定补偿或约定不合理补偿金额的方式来规避其应负的责任。从而加剧了协议的不公平性。

再者为了避免用人单位逃避应尽责任。劳动者在签订协议时往往缺乏足够的协商谈判能力。如果协议中没有明确规定经济补偿金,劳动者在离职后只能获得现行劳动法规定的最低补偿^①。这不仅加剧了劳动者的经济负担,还可能导致其基本生活受到严重影响,这种结果显然不符合公平原则。在现行法律框架下,部分用人单位可能利用协议中未约定经济补偿金的漏洞,故意逃避支付补偿金的责任。即使劳动者提起诉讼,司法实践中,法院往往只能判决用人单位依照法定标准补齐经济补偿金,不能直接判定竞业限制协议无效。这样的裁判逻辑,不仅间接放任了用人单位规避法律的行为,还大幅降低了相关法律条文的约束力度与震慑效果。

最后“对离职竞业限制行业范围、地域、期间等的约定具有合理性”作为效力要件也具有恰当性^②。该协议本质上是一种以限制劳动者自由择业作为代价来保障用人单位商业秘密的一种对价契约^③。其条款间的内在联系比一般民事合同更为紧密,限制的范围、地域与期限共同构成一个不可分割的效力整体。

因此,本文主张对离职竞业限制协议适用“全有全无原则”^④,即当协议存在部分条款限制过当时,应否定协议整体效力,而非仅宣告个别条款无效。以新疆玛雅房地产经纪有限公司与敖渊合同纠纷案^⑤为例,法院指出:“协议中关于离职后竞业限制的适用地域范围存在不合理的扩大,但其余条款仍应认定为有效。”这一裁判思路表面上看似符合《劳动合同法》保护商业秘密的初衷,实则可能导致劳动者权利保护在实践中难以落实。在这种部分有效的审理模式下,劳动者需要就协议中各项限制条款的不合理性分别承担举证责任。但由于信息不对称、举证能力有限,劳动者往往难以有效证明某些隐蔽或复杂的条款超出合理范围。再者助长了用人单位的策略性行为。这种处置方式实际上降低了用人单位拟定过度宽泛条款的法律风险。即便协议中的部分条款因显失公平、明显不合理被司法机关认定为无效,剩余有效条款依旧会对劳动者形成较强的就业约束,难以彻底破除竞业限制带来的择业限制。

^① 参见最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第36条:“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制,但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿,劳动者履行了竞业限制义务,要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的,人民法院应予支持。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。”

^② 参见陆海娜、欧旭鹏:《全面禁止抑或严格限制:我国竞业限制制度的模式选择与规范进路》,载《湘潭大学学报(哲学社会科学版)》2024年第4期,第64页。

^③ 参见谢德成:《涉密型雇员流动的法律规制》,载《法学》2021年第8期,第185页。

^④ 参见林嘉、朱俊龙:《劳动形态多样化对劳动法的冲击与劳动法的范式革新》,载《财经法学》2024年第6期,第55页。

^⑤ 参见新疆玛雅房地产经纪有限公司与敖渊合同纠纷再审案,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院民事判决书(2021)新01民再24号。

此类问题在大陆法系国家中同样受到重视与关注^①。如德国明确规定^②，离职竞业限制协议需同时满足“书面形式补偿金标准期限不超过2年地域范围合理”四项要件，任一要件缺失即导致协议整体无效。意大利《民法典》^③更进一步，要求法院不得对无效协议进行修改，仅能宣告全部无效。此种立法模式都与本文主张的全有全无原则相符合。

（二）协议违约金性质判定及数额裁量规定不明确

离职竞业限制协议中关于违约金的约定，在司法实践中应当如何具体适用，始终是劳动法领域重点和难点问题。由于现行立法未能清晰界定其法律性质，亦缺乏明确的数额裁量标准，导致审判实践中面临着性质认定不统一与金额酌定差异大的两大难题。在违约金性质与裁量基准上，现行的法律未明确违约金的性质属于“补偿性惩罚性”抑或“混合性”。这种立法模糊导致司法实践中性质判定学说冲突。

在这三种学说当中，补偿说^④被认为是当前劳动法学界中的主流观点，它将离职竞业限制违约金本质界定为“损害赔偿额的预先量化”^⑤，以更好的去实现与《民法典》第585条^⑥违约金调整规则的衔接，将离职竞业限制违约金应严格限定于预估损失范围内以填补实际损失。如上海连源办公设备有限公司与宋莉莉离职竞业限制纠纷案^⑦中，法院以“企业未举证实质损失”为由将约定违约金15万元酌减调整至5万元；惩罚说则侧重强调违约金具有威慑违约行为的功能，特别是最新的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40条^⑧创设的“继续履行与违约金并行适用”规则，该条款突破了合同解除后违约金单独适用的传统模式，允许用人单位在要求劳动者停止违约行为的同时主张违约金。从法律解释学角度分析可以看出，继续履行请求权已包含损失填平功能，并行主张的违约金显然超出补偿必要。因此可以看出，当前离职竞业限制制度设计有显露出一惩罚性导向的意味。

主张惩罚性学说的学者认为，违约金的惩罚属性与竞业限制制度的立法目的在价值追求上是一致的^⑨。从本质层面来看，我国现行离职竞业限制制度的构建逻辑，始终将

^① 参见郑尚元：《劳动合同法的制度与理念》，中国政法大学出版社2008年版，第40页；参见王益英：《外国劳动法和社会保障法》，中国人民大学出版社2000年版，第75页。

^② 参见《德国劳动法》，王倩译，上海人民出版社2016年版，第161页。

^③ 参见《意大利民法典》第2126条。

^④ 参见邓恒：《竞业禁止纠纷案件审判实务问题研究》，载《法律适用》2017年第15期，第118页。

^⑤ 参见钱玉文、沈佳丹：《侵犯商业秘密罪中“重大损失”的司法认定》，载《中国高校社会科学》2018年第1期，第79页。

^⑥ 参见《中华人民共和国民法典》第585条：“当事人可以约定一方违约时应当根据违约情况向对方支付一定数额的违约金，也可以约定因违约产生的损失赔偿额的计算方法。约定的违约金低于造成的损失的，人民法院或者仲裁机构可以根据当事人的请求予以增加；约定的违约金过分高于造成的损失的，人民法院或者仲裁机构可以根据当事人的请求予以适当减少。当事人就迟延履行约定违约金的，违约方支付违约金后，还应当履行债务。”

^⑦ 参见上海连源办公设备有限公司与宋莉莉竞业限制纠纷案，上海市第一中级人民法院民事判决书（2020）沪01民终14123号。

^⑧ 参见《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40条：“劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行离职竞业限制义务的，人民法院应予支持。”

^⑨ 参见姚栋财：《竞业限制违约金的惩罚性定位》，载《人民司法》2021年第13期，第95页。

用人单位商业秘密的优先保护作为核心导向，兼顾劳动者就业权的价值序列。若过度强调补偿性原则，将导致制度天平向劳动者倾斜，削弱企业创新投入的积极性。此外，惩罚性违约金也可以借助高额经济压力抑制劳动者的机会主义违约冲动^①，通过持续性的违约责任风险促使离职员工主动规避竞业行为。

而混合性学说则调和了上述两派学说的观点，认为违约金具有的补偿与惩戒的规范特征，同步承载着损害填补功能与风险预防机制^②。此种制度设计主要通过两种路径实现规制效果：首先明确约定违约方需以用人单位实际遭受的损失为标准，承担对应的违约赔偿责任，帮助受损企业恢复权益、弥补实际损失；其次，由于员工和企业之间存在管理与被管理的关系，设置经济赔偿也能事先起到一定的制约作用，使员工在考虑是否违反协议时更加谨慎。简单来说，这种设计既能在违约发生后弥补损失，也能在事前起到一定的预防作用。在最高法也在司法裁判^③中明确了“违约金具有以补偿实际损失为主、惩罚违约当事人为辅的双重属性”。

在违约金数额裁量基准上，2006年全国人大常委会办公厅关于公布《中华人民共和国合同法（草案）》征求意见的通知中曾建构起离职竞业限制补偿的规范框架。该草案第16条针对劳资双方缔结竞业禁止条款的情形，创新性地确立双向义务体系：一方面要求用人单位在劳动关系终止时履行经济补偿义务，明确补偿给付基准不得低于劳动者在职期间年度薪酬总额；另一方面规定劳动者违约后违约金标准以用人单位实际支付的补偿金额为计算基数，并设置三倍封顶机制。但在后续的正式法律出台后却删去了三倍封顶的表达。2016年最高人民法院通过《第八次全国法院民事商事审判工作会议（民事部分）纪要》针对劳资双方约定的违约金显著偏离实际损失的情形，明确赋予司法机关依当事人申请调整的自由裁量权。该文件要求以最高人民法院关于适用《中华人民共和国合同法》若干问题的解释（二）第29条确立的以实际损失原则为基础，同时设置30%的比例限定规则作为量化判断标准。即法院在审理此类案件时，需综合考量合同履行状态、过错程度及可预见利益等多元变量。当违约金金额超过实际损失30%时，通常视为显著超出合理范围。此后，关于离职竞业限制违约金的规定就再没有进行过修订。

我国现行相关劳动争议司法解释对此亦仅作出概括性规制，仅明确约定违约金过高于实际损失的，当事人可以申请适当调减，却未进一步界定违约金数额的合理区间，亦未出台统一且细化的司法调整裁判规则，这直接导致司法实践中法官的自由裁量权过大，同类案件裁判尺度难以统一。如刘永顺与上海高顿企业管理咨询有限公司离职竞业

^① 参见许德风：《违约金司法酌减的依据及其限度》，载《法学》2024年第4期，第118页。

^② 参见覃榆翔：《再论违约金的规制模式：异化与回归》，载《南大法学》2023年第1期，第85页。参见张利余：《竞业限制违约金与惩罚性违约金可同时适用》，载《人民司法》2019年第32期，第88页。参见张军：《劳动合同法违约金制度的实际应用》，载《中国人力资源开发》2007年第8期，第79页。

^③ 参见黑龙江省庆达水利水电工程有限公司与大庆油田牡丹江新能源有限责任公司建设工程施工合同纠纷再审案，最高人民法院民事判决书（2017）最高法民再333号。

限制纠纷案中^①，法院对公司提出的按月平均收入 24 倍数额，即 100 万违约金全额支持，不认为存在畸高现象。而在上海宏邦知识产权代理有限公司与曹某某离职竞业限制纠纷案^②中，对公司主张的违约金数额只支持了 33.3%，约 10 万元数额。虽然不同案件在裁量标准上存在差异有其一定的合理性，但由于缺乏明确统一的裁判规则，亦无具体的裁量考量因素予以指引，司法实践中各地法院在违约金数额认定与调整环节，出现了类案异判的现象，这种现象会显著损害司法的公信力，使当事人对判决的公平性产生质疑。

（三）“与原用人单位有竞争关系”的范围裁定过于宽泛

离职竞业限制的适用边界的模糊性始终是司法实践中的争议焦点。其中，“与原用人单位有竞争关系”的界定标准过于宽泛。具体表现为对业务类型与地域范围的设定过于抽象笼统。这种立法模糊性容易引发用人单位扩大解释，即倾向于将任何形式的产品相似性视为同业范畴，或将潜在竞争可能等同于现实竞争关系，从而最大限度扩张限制边界。如“同类业务”是指完全相同的业务类型，还是包含上下游关联业务？若原公司后期拓展了新业务范围，是否能够追溯认定竞争关系？司法实践中对此尚无统一标准。且在实践中，企业登记的经营范围与其实际开展的经营业务不一致的情形屡见不鲜，仅以工商登记的经营项目作为判断竞争关系的唯一依据，极易出现认定偏差。判断原单位与新单位之间是否有着实质的竞争关系，不应单纯局限于双方工商登记经营范围的形式比对，还应当结合用人单位的实际经营业务范围、劳动者在职期间具体从事的工作内容、接触的核心业务领域等要素，进行全面、实质的综合考量。包括但不限于是否构成横向和纵向竞争、直接与间接竞争等多个因素。

鉴于此，有必要通过细化规则明确劳动者义务边界，压缩过度自由裁量空间，防止劳动者因不合理限制而影响其职业发展。依据现行劳动法法规规定，离职竞业限制的适用条件应满足两项核心要件：其一为业务同质性，其二为竞争关联性。然而现行规定在司法实践中面临着对“业务同质性”的判定缺乏可量化标准，对“竞争关系”的认定存在视角分歧的困境。

研究发现，评判离职竞业限制条款是否合理，可尝试构建一个包含三个层面的审查框架：第一，技术关联度审查。劳动者掌握的商业秘密需对目标业务具有核心价值，而非边缘辅助作用，即该信息是判定是否构成同业经营不可或缺的关键要素^③。第二，市场竞争度审查。实务中存在着许多协议将“可能性竞争”替代“实质性竞争”作为约束

^① 参见刘某与上海刘某企业管理咨询有限公司竞业限制纠纷二审案，上海市第二中级人民法院民事判决书（2020）沪 02 民终 10680 号。

^② 参见上海宏邦知识产权代理有限公司与曹某某竞业限制纠纷一案，上海市黄浦区人民法院民事判决书（2020）沪 0101 民初 4064 号。

^③ 参见张艳：《特殊待遇违约损害赔偿法律责任问题析——〈劳动争议解释（二）〉第 12 条评析》，载《中国应用法学》2025 年第 5 期，第 71 页。

依据，不当压缩劳动者择业空间^①。实质性竞争应指在产品覆盖区域、服务对象群体及运营时间维度存在真实市场对抗，而非单纯注册登记的经营范围重叠。如王某某与重庆某能源变压器有限公司离职竞业限制纠纷案^②为例，法院主要以原被告双方公司注册业务范围来认定业务有无竞争关系。再以某某公司与吴某离职竞业限制纠纷案^③为例，审判机关便认为即便“某某公司在营业执照中记载的经营范围与原告公司存在大范围的重合，但经营范围是工商部门按大类进行登记的，最后判决并没有依据营业执照记载的经营范围重合即认定竞争关系，而更加重视实际业务开展的差异性”。第三，泄密风险度审查^④。需评估劳动者新任职岗位与其原职务内容的实质性关联，以及信息不当披露的现实可能性。

三、劳资双方在劳动市场力量格局对比存在优势差

（一）离职竞业限制协议条款内容的不对等

离职竞业限制协议其条款设计的公平性直接关涉到劳资双方的实质利益^⑤。在当前劳动法律框架下，离职竞业限制协议的合同内容在不违背法律强制要求的前提下，允许企业雇主与员工通过自主协商约定合同条款。然而，由于双方地位本就不对等、信息掌握也不均衡，越强调所谓的“协商自由”，往往会让用人单位借机扩大自身权益、尽可能在订立时减少自己该承担的责任^⑥。这背后的道理很简单，用人单位通常会在法律允许的框架内，凭借其资源支配权及信息垄断地位，尽可能订立对自身更有利的约定。这就将离职竞业限制格式条款虽有形式上的双方协商，但实质变成了雇主一方的单方拟权，容易将离职竞业限制协议异化为限制劳动者职业自由的工具。如某丁公司与王某劳动争议案^⑦中丁公司主张其工资已经包含离职竞业限制补偿金的对价，从而不再给补偿金，且从未对其进行解释和说明，从而在离职时严重侵害了劳动者的权益。另在武汉某某有限公司与刘某辰劳动争议案中^⑧，原告主张其向被告支付的劳动报酬、奖金等款项中已包含离职竞业限制经济补偿金，据此主张被告离职后，原告无需另行支付离职竞业限制补偿金，这在实质上规避了在劳动合同解除和终止后，用人单位需支付经济补偿金的义务，但是却反而单方面地严苛设定劳动者违反竞业限制义务所需承担的高额违约责任，

^① 参见王红珊：《竞业限制保护企业商业秘密》，载《中国市场》2007年第51期，第33页。

^② 参见刘某某与重庆某某能源变压器有限公司劳动争议一审案，重庆市江北区人民法院民事判决书（2023）渝0105民初38344号。

^③ 参见某某公司与吴某竞业限制纠纷案，上海市嘉定区人民法院民事判决书（2024）沪0114民初3325号。

^④ 参见阎天：《劳动者保守商业秘密的法定义务辨析》，载《北京社会科学》2016年第1期，第34页。

^⑤ 参见黄越钦：《劳动法新论》，中国政法大学出版社2003年版，第257页。

^⑥ 参见杨显滨、侯立伟：《论劳动法视域下的竞业限制制度》，载《江苏社会科学》2015年第4期，第174页。

^⑦ 参见某丁公司与王某劳动争议案，浙江省杭州市中级人民法院民事判决书（2025）浙01民终1811号。

^⑧ 参见武汉某某有限公司与刘某辰劳动争议案，湖北省武汉市洪山区人民法院民事判决书（2024）鄂0111民初5907号。

需要支付高额的违约金。

从这两个案例中可以看到,在实际情况中,用人单位通常会提前准备好现成的离职竞业限制协议文本,劳动者大多只能选择“签”或“不签”,并且大多主张工资已经包含各种加班费,税费,离职竞业限制补偿金等,劳动者很难真正就具体条款进行商量。且由于用人单位作为离职竞业限制协议的主要起草者,对协议内容更熟悉,加之用人单位往往配备专业的法务团队或外部法律顾问支持,在拟定竞业限制协议条款时占据绝对主导地位,常会刻意增设诸多对劳动者明显不利的限制性条款,比如加重其义务或限制其权利。而劳动者一方往往因信息不对称或缺乏法律知识,在未充分知情的前提下,只能在签署协议时默认接受了条款中暗含的,事实上并不公平的约定。进一步来说,虽然用人单位在劳动者工作期间预付离职竞业限制经济补偿的做法,将相关款项提前支付给劳动者,并无违反强制性法律法规的规定^①,但由于用人单位处于优势地位,其预先支付竞业限制经济补偿的做法,易使劳动者难以区分正常劳动报酬与竞业限制履行期间的法定补偿,客观上为用人单位侵害劳动者合法权益提供了空间。

(二) 离职竞业限制协议签订过程中的地位不对等

按照劳动法的相关规定,劳动合同的解除属于法定制度,而离职后的竞业限制约束,实行的却是双方约定制度。进一步区分来讲,离职竞业限制是约定义务,保守秘密则是劳动者的法定义务。劳动者一旦违反约定,用人单位即可依法追究其违约责任,甚至可依据相关法律主张侵权责任乃至刑事责任^②;反观用人单位自身,却极少因未依法支付经济补偿、协议条款显失公平等情形承担对应严苛责任。而在实务场景中,用人单位出于最大化维护自身商业利益与竞争优势的考量,普遍会在劳动者入职或离职环节,强制要求其签订离职竞业限制协议。而用人单位往往凭借其市场优势与法律资源,以不易察觉的方式“迫使”劳动者接受竞业条款。这类协议往往直接嵌入劳动合同,作为格式条款的一部分出现,用人单位很少主动提示或解释其内容。即便个别劳动者具备质疑的能力,也通常因担忧失去工作机会而不敢真正争取协商平等,缔约双方地位的显著不对等,直接导致竞业限制协议的签订过程带有事实上的强制性。

从用人单位的视角出发,企业虽不会明着要求劳动者必须签订协议,但在就业形势严峻、企业选择更多,而签协议又成为行业常态的背景下,用人单位实际上借助其优势,形成了对劳动者变相的缔约压力。这种情况下达成的协议,表面上遵循了契约自由的原则,但实际上更多体现的是形式上的自愿,而非真正意义上的协商自由。而从劳动者的角度来看,离职竞业限制协议与是否存在劳动关系紧密相连。如在浙江某某公司与郭某

^① 参见黄越钦:《劳动法新论》,中国政法大学出版社2003年版,第297页。

^② 参见沈同仙:《劳动合同违约责任的承担方式及适用条件》,载《法学杂志》2005年第4期,第84页。

某离职竞业限制纠纷案中^①，被告主张签署的《保密及离职竞业限制协议》并非自愿，且其岗位不属于法定约束对象范围，其离职竞业限制补偿金还过于低廉，但考虑到今后依然要在原告处任职，因害怕丢失维持生计的工作，而只能被迫签署。这也表明了事实上，在劳动法框架下，这类协议并非普通的民事约定。用人单位在与劳动者建立劳动关系之初，便会要求劳动者签署此类竞业限制协议，劳动者为顺利获得工作岗位往往处于被动弱势地位^②，不得不接受相关竞业条款的附加条件，难以实现真正意义上的平等协商，

在司法实践中，若劳动者主张竞业限制协议系在用人单位胁迫下订立，则应由劳动者自行承担举证责任。但实践中，用人单位施加的缔约压力很难留下明确证据，导致劳动者难以有效证明签约时的非自愿状态，因此也很难依据合同无效的相关规定来否定协议效力。如在天津市德安特传感技术有限公司、万文华劳动争议案^③中，被告主张单位强迫劳动者签没有任何补偿金的离职竞业限制协议，劳动者不同意，公司强制扣押劳动者电脑的情况，但也因难以取证等情况致证据不足，法院并没有对这一事实作出认定。可以看出若劳动者想以协议存在强迫签订情况来证明协议无效，劳动者往往面临举证上的现实困难，很难有效证明自己当初确系被迫接受相关条款，能胜诉的更是寥寥无几。

（三）企业内部规章制度存在“强制缔约”

除了签订离职竞业限制协议，以内部规章形式来规定劳动者的离职竞业限制义务也是实践中常见方法。但此类规定通常由用人单位单方制定，劳动者实际参与度有限，其效力与合理性常引发争议，尤其在是否充分告知、是否体现合意等方面是司法审查的焦点之一。有观点认为，企业内部规章制度是依照法定程序制定，用以规范用人单位与劳动者双方行为的行为准则，并非仅代表资方的单方意愿，而是反映了劳资双方的共同意愿。既然劳动者愿意入职该企业，那么理所当然的也应当遵守规章制度中的各项要求，当然也涵盖有关离职后离职竞业限制义务的相关规定^④。另一种意见则认为，规章制度本质上由用人单位单方制定，劳动者并未真正参与制度形成过程，针对相关条款也缺乏平等协商的空间。因此不应直接作为约束劳动者竞业行为的依据^⑤。如在江门某有限公司、区某某劳动争议案中^⑥，法院认为，不宜由用人单位自行通过内部制度来对竞业限制事宜做出统一规定，因为其中涉及的限制对象、具体范围、适用地域、持续时间以及

^① 参见浙江某某公司与郭某某竞业限制纠纷案，浙江省温岭市人民法院民事判决书（2024）浙1083民初4713号。

^② 参见谢增毅：《我国劳动关系法律调整模式的转变》，载《中国社会科学》2017年第2期，第130页。

^③ 参见天津市德安特传感技术有限公司、万文华劳动争议案，天津市第一中级人民法院民事判决书（2022）津01民终10102号。

^④ 参见宋锡祥、俞敏：《完善我国商业秘密保护的法律思考》，载《财经研究》1997年第8期，第23页。

^⑤ 参见邓恒：《竞业禁止纠纷案件审判实务问题研究》，载《法律适用》2017年第15期，第118页。

^⑥ 参见江门某有限公司、区某某劳动争议案，广东省江门市蓬江区人民法院民事判决书（2025）粤0703民初2377号。

经济补偿等内容，往往会因每位劳动者的具体情况不同而存在差异。

当前，离职竞业限制协议在实践中呈现出明显的格式化和规章化趋势。即离职竞业限制协议正越来越多地与企业内部规章制度相融合，逐渐演变成为一种固定化、模板化的文本。实际操作中，用人单位多在入职阶段就要求劳动者签署此类协议，提前对离职后的竞业义务作出约束。无论是以劳动合同条款形式出现，还是作为独立协议签订，文本几乎完全由用人单位预先拟定，劳动者在这一过程中通常缺乏修改和协商的实际权利。

因此将企业内部规章制度作为签订离职竞业限制协议的通用模板是不恰当的，具体内容应当根据限制的地域、范围、补偿金额以及违约责任等不同情况，体现出个性化的差异，这样才能真正实现用人单位与劳动者之间充分、自主的协商，而不是用人单位粗暴的“一刀切”。根据当前司法实践，企业内部规章制度中若直接规定劳动者离职后的竞业义务，此类条款不自动产生法律效力。因此，退一步而言，即便用人单位确需通过内部规章制度设定此类义务，也应当对其中涉及劳动者重大权益的相关条款，作出明确且清晰的说明。并在劳动者明确知晓、书面同意并自愿接受的前提下，该条款方可对其具有约束。

第三章 离职竞业限制法律适用困境的破解路径

一、合理界定离职竞业限制协议主体及保护客体利益范围

（一）明确离职竞业限制义务的承担主体及其适用条件

在借鉴查阅众多司法案例与结合我国劳动市场国情情况进行研判后认为，在法律层面将义务主体明确为高级管理人员与高级技术人员，同时将现行规定中“其他负有保密义务的人员”这一模糊的兜底条款，修改为“因其工作岗位特性而实际接触或掌握企业商业秘密的劳动者”更妥当，有利于遏制该条款在适用主体上的模糊与泛化倾向，防止其被用人单位滥用离职竞业限制协议，不当扩大约束范围。在企业中，能够真正接触到商业秘密或其他重要保密信息的，通常是高层管理者、关键技术研发人员以及特定涉密岗位的雇员。“负有保密义务的劳动者”这一概念本身范围模糊，用人单位与劳动者之间对其理解也常存在分歧^①。因此，将离职竞业限制的适用主体明确限定为“实际接触或掌握商业秘密”的劳动者，可有效缩小义务主体范围，缓解当前实践中离职竞业限制被过度适用的问题。其次，实际接触与掌握商业秘密是一种已发生的现实状态；而“负有保密义务”更多体现为劳动者应秉持保密忠诚，并不代表其必然已掌握实质性的商业秘密。若用人单位存在具备保护价值的商业秘密，则应将其视为一项普遍的保密责任，而非一味地通过离职竞业限制协议加以约束。受保护的商业秘密与离职竞业限制协议之间应作为一种单向支撑关系，而并非可互相替代或倒置的制度安排^②。只要企业拥有商业秘密，则自管理层至基层员工，均依法承担不予泄露的义务，这是一项基于法律的普遍性责任。

然而，任意地将这种广泛存在的保密义务等同于离职竞业限制义务，不仅过于武断，也违背了离职竞业限制制度设立的初衷。这种做法极易引发协议的滥用，不可避免地侵害普通劳动者的自由择业权。此外，以“是否知悉商业秘密”作为判断依据，也要求在司法实践中必须对这一事实进行实质性的调查和核实。法院应结合该职工的工作内容、在岗时长、具体职务等多重因素，综合判断其是否应被纳入离职竞业限制的合理主体范围，从而避免普通劳动者被不适当地限制就业自由。

（二）厘清离职竞业限制义务客体内涵范围

^① 参见孟星宇：《商业秘密行政保护的法理逻辑与制度构造》，载《东南大学学报（哲学社会科学版）》2024年第6期，第115页。

^② 参见叶罗荣：《商业秘密保护禁令中劳资双方的利益冲突与协调》，载《私法研究》2022年第1期，第195页；参见彭学龙：《竞业禁止与利益平衡》，载《武汉大学学报（哲学社会科学版）》2006年第1期，第140页。

在客体层面，离职竞业限制制度的核心在于平衡劳动者基本生存权与企业财产性权益之间的冲突。争议焦点通常集中于如何准确区分劳动者在劳动过程中积累的通用知识、技能，与用人单位真正意图保护的、关乎竞争优势的秘密信息。能否将企业的商业秘密如知识产权、核心技术、经营信息或其他竞争性资源一概认定为限制劳动者职业自由与流动权的正当依据，已成为司法实践中急需厘清的问题。“可保护利益”的存在是离职竞业限制协议效力认定的基础，其审查在整个协议的有效性判断中处于优先地位。只有在确认该利益真实存在且确需保护的前提下，才可进一步评判协议中其他条款的合理性。因此，有必要从制度层面建立清晰、可操作的“可保护利益”认定标准，既为法院裁判提供明确指引，也引导缔约双方理性评估签订协议的必要性与内容限度。

目前我国立法并未对“可保护利益”这一客体设定明确、客观的认定标准，尽管在司法实践中常将其与“商业秘密”简单等同^①，当前立法仅作出原则性规定，允许约定“保守商业秘密和与知识产权相关的保密事项”，并未对其内涵与外延作出进一步界定，导致离职竞业限制的客体长期处于界定不清的状态。为提升法律适用的一致性与透明度，建议立法明确将“可保护利益”列为离职竞业限制协议的生效要件，并通过示例或列举方式明确其具体形态，以便于司法识别与适用。此外，在审判实践中可引入价值位阶理论与比例原则，辅助协议效力之认定。价值位阶理论有助于对不同类型的保密事项进行分层与排序，明确其保护优先级；比例原则则可用于权衡劳资双方利益，确保离职竞业限制不会过度限制劳动者的就业权利，亦不损害企业的正当竞争利益^②。

二、明确离职竞业限制协议的业务范围和期限

（一）以实质主义模式认定同类业务范围

依据劳动法现有规定，劳动者在履行竞业限制的期限内，不能去和原用人单位存在竞争关系的其他企业任职工作，也不能自己经营从事与原单位有竞争的业务。当前关于离职竞业限制具体范围的认定，有着两种代表性观点与方法：一种观点主张形式主义认定模式（亦称“登记主义”），即只要新用人单位与原单位的工商登记经营范围存在高度重合或明显重叠，则认定劳动者违反了竞业限制义务，不需要进一步审查劳动者在新单位的实际岗位或职责内容。该方法侧重提高认定效率、强化对企业商业秘密与竞争利益的保护。

另一种则推崇实质主义认定模式，强调应超越工商登记形式，综合考察企业实际经营内容、劳动者岗位职责及其可能接触的保密信息等因素进行实质性判断。即应当采取

^① 参见邓恒：《德国的竞业禁止制度与商业秘密保护及其启示——兼论〈劳动合同法〉第23、24条的修改》，载《法学杂志》2017年第3期，第104页。

^② 参见宁立志、龚涛：《反不正当竞争法视角下的竞业限制协议》，载《河南师范大学学报（哲学社会科学版）》2022年第4期，第46页。

实质竞争主义模式对离职竞业限制协议中业务范围的限制进行效力认定与判断。该模式能够更为准确地识别企业间的真实竞争关系，避免因工商登记经营范围的宽泛表述或模糊边界而导致误判。在认定原单位与新单位是否存在竞争关系时，应以其实际经营活动为主要依据，而非仅凭登记信息表面吻合便作结论。

实践中，工商注册的经营范围与企业实际业务常存在显著差异，难以精准反映单位的真实运营状况，这一现象主要由两方面原因导致：其一，企业在设立之初出于长远规划，常将未来可能涉足的领域预先登记，导致其登记范围远大于当前实际业务^①。其二，随着商事登记便利化、电子化的发展，经营范围常通过勾选标准化条目进行填报，致使不同企业之间登记内容高度趋同^②。若仅以登记信息作为竞争关系判断标准，极易导致认定结果偏离实际。

实质主义的认定路径，还有利于平衡用人单位和劳动者双方的利益。通过聚焦企业的实际经营内容，可更精确地界定其应受保护的商业利益范围，避免将离职竞业限制扩大至与企业真实竞争无关的领域，从而防止用人单位权益被过度放大。另一方面，在当前劳资关系中，用人单位常处于优势地位，其拟定的离职竞业限制条款往往较为严苛。若机械采用形式主义方法，仅依据经营范围重叠即认定违约，将导致劳动者择业自由受到严重限制，甚至被迫退出所擅长的行业，损害其职业发展权益。相较之下，实质主义的审查方法能够有效限制竞业协议的不合理扩张，保障劳动者在合理范围内的自由流动与再就业机会，从而实现制度设计的初衷——既保护企业商业秘密，又维护劳动者的合法就业权利。

（二）规范离职竞业限制期限

我国对离职后离职竞业限制期限的规定，有一个逐渐发展和清晰化的过程。早在1996年，原劳动部通过《关于企业职工流动若干问题的通知》首次明确，企业与掌握商业秘密的员工约定的离职竞业限制期最长不超过三年。而1994年出台的《劳动法》只是简单提到劳动合同中可以约定保密内容，并没有具体涉及离职竞业限制的时间长短。直到2008年《劳动合同法》实施，才以法律形式将这一期限调整为最多两年，从而建立起较为完整的离职竞业限制制度体系。

回顾当时的立法过程，争议主要集中在是否应该设立离职竞业限制、哪些人该受限制以及经济补偿该怎么定等问题上，关于期限应该多长，反而讨论得不多。学术界的关注点也更多放在这一制度是否合理，很少深入探讨期限设置是否科学、是否应区分不同情况。放眼其他国家的做法上，关于离职竞业限制期限的管理方式各有特点，大致有三

^① 参见金剑、卜鑫玮：《经济普查登记数据准确性评估方法及应用研究——以X市Y区法人单位数据为例》，载《统计研究》2025年第10期，第153页。

^② 参见陈晓翀：《探索推进厦门商事登记制度改革后续监管的几点思考》，载《中国商论》2017年第20期，第136页。

种不同类型：一是法律直接规定上限，比如德国规定最多两年^①。二是通过劳资双方的集体协议来确定，例如法国普遍约定为两年，没有约定时就由法官裁定^②。第三种是交由法院灵活判断，比如英国没有统一的法律限制，而是由法官根据具体案情决定是否合理^③。普通法国家通常依靠成熟的案例法和集体协商机制，来实现期限的弹性调整。

三、规范完善离职竞业限制协议补偿和效力规定

（一）确认未约定经济补偿情形下离职竞业限制协议无效

在竞业限制相关的理论研究和司法实践中，有一个备受关注的争议点：当双方签订的竞业限制协议里没有写明经济补偿时，这份协议是否具有法律效力。我国学术界与司法实务界对这一问题存在显著分歧。在2009年最高人民法院在典型案例^④中明确表示，如果未约定经济补偿或约定的补偿金额过低，会导致离职竞业限制条款或整个协议无效。然而，在近年来的司法实践中，对于未约定或补偿约定过低的离职竞业限制协议，逐渐也被人民法院倾向于认定有效，尽管有部分学者对此类做法多有批评。关于人民法院对裁判倾向的转变，主要源于立法与司法解释的逐步完善：2020年《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36条规定，就算协议里没有约定经济补偿，只要劳动者实际遵守了竞业限制义务，之后依然可以要求单位按照法律规定的标准支付补偿。这种做法把协议是否有效和补偿有没有支付分离开来，转而通过事后救济的方式来保护劳动者的权利。建议将相关条款修改为：“用人单位应当在竞业限制协议中与劳动者明确约定经济补偿金事项，相关条款应当包含向劳动者支付的金额以及支付方式。如果未对上述内容进行约定，或者约定的具体内容不符合法律法规规定，应当认定该协议无效。”理由如下：

其一，从劳动法作为社会法的属性与目标来看。劳动法语境下的离职竞业限制实质与公司法中针对在职人员的竞业禁止存在根本差异。劳动合同并不完全遵循民事法律关系中的形式平等原则，而必须体现对劳动者倾斜保护的的特殊性，这是对现实中“强资本、弱劳动”结构的一种必要矫正^⑤。尽管有观点以“契约自由”为依据主张此类协议有效，但该理论须以缔约双方实质地位平等为前提。用人单位在劳资关系中处于明显强势地位，仅以形式上的双方合意去掩盖补偿机制的缺失，会使得所谓双方订立的契约仅具备形式

^① 参见《德国商法典》，杜景林、卢湛译，中国政法大学出版社2000年版，第74a。参见王倩、朱军：《德国联邦劳动法院典型判例研究》，法律出版社，2015年版，第358页。

^② 参见侯玲玲：《后竞业限制经济补偿争议之裁判标准》，载《法学》2012年第9期，第135页。

^③ 参见王松柏：《“英国习惯法上限制竞业协议合法性之研究”》，载《东吴法律学报》第3期，第197页。

^④ 参见王山诉万得信息技术股份有限公司离职竞业限制纠纷案，上海市第一中级人民法院民事判决书（2021）沪01民终12282号。

^⑤ 参见董保华：《劳动合同制度中的管制与自治》，上海人民出版社2015年版，第152页；参见穆随心：《我国劳动法“倾斜保护原则”：辨识、内涵及理据》，载《学术界》2012年第12期，第98页。

正义，不具备实质公平。

其二，从经济补偿金制度的基本作用来看。经济补偿的实质，其实是对劳动者因为遵守竞业限制约定、导致就业权利受损所给出的相应补偿^①，尽管离职竞业限制协议在形式上类似民事双务合同，但用人单位通常处于缔约优势地位，为实现其商业利益保护，理应承担审慎设定补偿条款的义务。有观点认为，若因未约定补偿即认定协议无效，劳动者，尤其是掌握商业秘密的高级管理人员、技术人员，可能滥用该项规则，最终导致企业商业秘密保护的目标落空。离职竞业限制协议多由用人单位单方提供，甚至以格式条款形式呈现，用人单位完全有权也有义务主动完善协议内容，设定合理补偿，避免排除劳动者主要权利。若采纳“有效说”，在补偿约定不明时，劳动者通常只能依据法律的兜底条款，拿到法定最低标准的补偿，用人单位反而有可能借助这种规则，逃避本该履行的实质补偿责任，甚至辩称劳动关系存续期间的工资奖金已包含补偿内容^②。此类情形不仅扭曲了补偿制度的本来功能，更打破了劳资之间的利益平衡，最终背离经济补偿金制度设立的根本目的。

其三，若离职竞业限制条款未明确约定经济补偿，也该认定该条款无效，既能够降低劳动者的维权成本，也可以有效节省司法资源。在民事关系中，当事人如果以欺诈、胁迫或显失公平等理由主张合同无效或要求撤销，一般都需要通过提起诉讼等法律途径才能实现。而在劳动关系中，为体现社会法的保护属性，应尽可能简化维权机制，降低劳动者的行权门槛。尽管近年司法解释体现出倾向于“有效说”的立场^③，认为未明确约定补偿并不直接导致协议无效，但这也带来现实困境，若企业未约定且未支付补偿，劳动者作为弱势一方，不得不先通过司法程序请求确认协议无效，否则仍受竞业约束。若采纳“无效说”，就能避免劳动者陷入这种被动维权的困境。这样既能减轻劳动者维权的时间和精力成本，同时这种做法还能从整体上减轻法院处理这类案件的工作压力，提高司法效率。

（二）建立经济补偿多元支付形式规则

针对用人单位经济补偿的支付方式这一争议点，学界对于离职后按月支付的相关规定，有着不一样的看法。有学者认为该规定是强制性的，用人单位必须按月支付；也有观点认为这属于倡导性规范，支付方式应当允许灵活安排。本文赞同后一种观点，应当

^① 参见董保华：《劳动合同法中经济补偿金的定性及其制度构建》，载《河北法学》2008年第5期，第45页。

^② 参见曹燕：《劳动法中工资概念的反思与重构》，载《法学家》2011年第4期，第124页。

^③ 参见《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36条：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了离职竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。”笔者认为：该司法解释有暗含“未约定经济补偿”并不导致离职竞业限制协议无效，而是将其视为一个可弥补的缺陷的意思。通过司法解释直接赋予劳动者请求权，并规定具体的补偿计算标准，从而在维护协议效力的同时，保障了劳动者的合法权益。

允许支付方式的多元化发展，即在支付时间、支付形式和支付方式上都给予协商空间。单纯采用离职后按月货币支付的固定模式，对用人单位和劳动者均存在弊端。就用人单位而言，持续的现金流压力和管理成本会显著增加，一旦因管理疏忽或经营困难发生支付延迟，就可能面临劳动者主张解除协议的风险，进而导致商业秘密保护落空^①。就劳动者而言，被动等待按月支付的方式使其处于不确定状态，若用人单位拖延或拒绝给付劳动者经济补偿，劳动者将不得不通过仲裁、诉讼等途径寻求救济，反而显著增加其维权成本与程序负担。因此，承认竞业限制经济补偿支付方式的多元化具有现实合理性。一方面，允许以非货币形式支付补偿，如股票、期权等，但需通过审查机制确保其实际价值不低于法定最低标准，否则应视为未约定有效补偿。这种做法可将劳动者与用人单位的长期利益绑定，形成更紧密的合作关系^②，已在部分司法判例中获得认可。另一方面，在支付周期上也应给予弹性空间，允许按季度、半年乃至一次性支付，尤其在劳动者有创业、深造等特定需求时，一次性支付更能提供有效支持。需明确的是，当前关于经济补偿金按月支付的规定并非效力性强制条款，未按此方式支付并不导致协议无效，这也为支付方式的灵活安排提供了法律解释空间^③。

当然，支付方式的灵活化并不意味着无原则的自由。在制度设计中必须坚守以下几个基本原则：首先，尊重双方真实自愿协商，禁止用人单位利用缔约优势单方强加支付方式；其次，遵循区分对待原则，根据不同劳动者的实际情况和劳动关系状态选择适合的支付安排，避免“一刀切”；最后，支付方式的约定不得对劳动者基本生存权造成明显损害。例如，如劳动者存在不理性消费倾向或特殊困难，一次性大额支付反而可能危及其基本生活，此时按月支付仍是更稳妥的选择。立法设定离职后按月支付的倡导性规范，本质上体现了对劳动者持续、稳定生活来源的保障，这一核心价值在任何支付方式下均应得到维护。

（三）完善合理的经济补偿金额支付标准

只有适当提高经济补偿的最低标准^④，才能对用人单位形成有效的制度约束。当前法定的经济补偿标准，是按照员工离职前一年的平均月工资的百分之三十来按月发放，在实践中普遍被认为设定偏低，且已实施超过十年，与当前经济社会发展水平和劳动者实际生活成本相比，已显滞后，难以保障劳动者在履行竞业限制义务期间维持基本生活水平。为此，建议将现行固定比例标准改为更具弹性的浮动标准，如设立 30%-50% 的浮动比例，将法定最低补偿标准适度提升。例如最高可考虑设定为劳动者离职前十二个月

^① 参见张玉瑞：《商业秘密法学》，中国法制出版社 1999 年版，第 25 页。

^② 参见常凯：《劳动法》，高等教育出版社 2011 年版，第 45 页。

^③ 参见雷鑫：《劳动合同法视域下的商业秘密保护》，载《湖南师范大学社会科学学报》2012 年第 6 期，第 63 页。

^④ 参见谢增毅：《劳动法上经济补偿的适用范围及其性质》，载《中国法学》2011 年第 4 期，第 130 页。

平均工资的50%^①。同时，考虑到我国区域发展不平衡的现实，以及不同行业、竞业限制期限、违约金数额等因素的差异性，设定浮动区间而非固定比例，更能体现制度的公平性与适应性。

在此方面，可参考法国、瑞士等国家的立法经验，将劳动者工作年限作为划分补偿比例等级的考量因素之一，并赋予裁判机关一定的自由裁量空间，使其能够结合劳动者的年龄、再就业难度、家庭负担等具体情况进行综合判断。这样既能确保补偿标准的底线保护功能，又能增强制度在实践中的灵活性与合理性。此外，在司法个案裁量中，应加强对劳动者实际生存需求的关注。即便协议约定的补偿数额符合法定最低标准，若劳动者能够举证证明该数额仍不足以维持其家庭基本生活需要，法院应在尊重契约自由与保障基本生存权之间进行审慎权衡，在必要时可裁量支持劳动者提出的、高于约定标准的补偿请求，从而在司法层面落实对劳动者权益的倾斜保护，实现竞业限制关系中双方利益的实质平衡。

四、明晰离职竞业限制违约金性质的认定与酌减规则

（一）明确离职竞业限制违约金性质

在司法实践与理论研究中，离职竞业限制违约金的法律属性一直存在争议。结合我国劳动立法精神以及司法裁判的普遍做法，可以判断离职竞业限制违约金并非单纯以填补损失为目标，而是兼具担保履约功能的惩罚性违约金^②。离职竞业限制违约金的核心属性是惩罚性，其首要功能是担保竞业义务履行，次要功能才是弥补用人单位损失。因此将离职竞业限制违约金性质明确为惩罚性更为妥当。

从立法条文的设计来看，《劳动合同法》对违约金的规制呈现明显区别，能够间接反映竞业限制违约金的特殊属性。该法律仅允许在服务期和竞业限制两种情形下约定由劳动者承担违约金，其中服务期违约金被明确设置上限，数额不得超过用人单位实际支出的培训费用^③，且按照未履行期限进行折算，典型体现出补偿性特征。但对于竞业限制违约金，立法并未设置类似的数额上限，也没有要求必须与实际损失相对应，这种差异化规定表明，立法者并未将竞业限制违约金等同于普通民事补偿性违约金，而是为其预留了更大的约定空间，认可其具有督促履约的特殊功能。

从制度功能来看，竞业限制制度的核心价值在于事前保护商业秘密，而非事后赔偿损失。商业秘密具有无形性、易流失性，一旦泄露便难以恢复，用人单位往往难以举证证明实际损失数额。如果将竞业限制违约金限定为补偿性质，要求以实际损失为支付前

^① 参见《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》第24条规定的经济补偿标准。

^② 参见姚栋财：《竞业限制违约金的惩罚性定位》，载《人民司法》2021年第13期，第94页。

^③ 参见战东升：《〈劳动合同法〉中专业技术培训实施的制度完善》，载《经济法论坛》2018年第1期，第173页。

提,会导致大量违约行为因无法证明损失而难以追责,制度的约束作用会大幅弱化。而惩罚性违约金不以实际损失为必要条件,只要劳动者存在违反约定的竞业行为,就应当承担相应责任,能够有效提高违约成本,对劳动者形成稳定约束,从源头防范商业秘密泄露风险。

从司法裁判规则来看,现行司法解释与各地法院的裁判口径,也印证了竞业限制违约金的惩罚性特征。根据劳动争议司法解释的相关规定,劳动者支付竞业限制违约金后,用人单位仍有权要求其继续履行竞业限制义务。在民事违约责任体系中,补偿性违约金通常具有替代履行的效果,支付违约金后无需继续履行合同义务;只有惩罚性违约金可以与继续履行责任并用。司法实践普遍支持违约金与继续履行并存适用,多数法院在用人单位无法充分证明实际损失的情况下,依然支持合理的违约金主张,这说明司法实务并未将损失填补作为核心标准,而是认可违约金对违约行为的惩戒与约束作用。

明确竞业限制违约金的惩罚性,并非忽视对劳动者的倾斜保护,而是在承认制度功能的基础上实现更合理的利益平衡。部分观点担心惩罚性违约金会加重劳动者责任,损害弱势一方权益^①,这种担忧具有一定合理性,但可以通过完善调整规则予以化解。惩罚性定位与违约金酌减制度并不冲突,当约定数额明显过高、超出劳动者承受能力,或与竞业限制补偿标准严重失衡时,法院依然可以依据公平原则予以适当调低。既尊重当事人的契约约定,又避免违约金被滥用,既保障用人单位商业秘密权益,也不危及劳动者基本生存与就业权利,这正是司法裁量应当把握的尺度。反观将违约金简单认定为补偿性的思路,在实践中会引发诸多适用困境。一方面,商业秘密损失难以量化,以实际损失为依据的调整规则缺乏可操作性,容易出现同案不同判;另一方面,过度强调损失填补会弱化竞业限制的约束力,导致违约成本偏低,无法有效遏制恶意违约与不正当挖人行为。明确惩罚性的这一性质,能够为违约金数额裁量等后续问题提供清晰的逻辑基础,

(二) 建立离职竞业限制违约金酌减法律规范

观察近年竞业限制违约金的实际运行情况可以发现,正是因为现有法律没有作出统一、明确的规定,才使得不少用人单位随意抬高违约金,但当纠纷进入诉讼程序后,多数企业又无法提供充分证据证明自身遭受的实际损失,导致法院在处理违约金调整问题时缺乏统一依据,同案不同判、裁判尺度悬殊的情况十分普遍^②。有的法院直接大幅调低违约金,有的法院则基本尊重双方约定,这种混乱状态既损害了司法公信力,也让劳资双方对违约金条款缺乏稳定预期。要从根本上解决这一问题,就必须构建一套标准清

^① 参见覃榆翔:《〈民法典〉视阈下违约金司法酌减规则的区分适用论》,载《财经法学》2023年第3期,第129页。

^② 参见曾竟:《劳动者违反竞业限制义务的认定与责任竞合问题研究》,载《法律适用》2020年第4期,第58页。

晰、尺度统一的违约金酌减规则，既防止用人单位滥用优势地位设置不合理违约金，也避免司法裁量过于随意。

从酌减的程序启动上看，竞业限制违约金的司法调整应当以当事人主动提出请求为基本原则，法院不宜直接依职权主动调整违约金数额^①。实践中，很多劳动者在庭审中仅主张协议无效、自身不构成违约或无需承担责任，并未明确提出违约金过高的抗辩，此时法院应当依法履行释明义务，告知劳动者可以请求对违约金进行酌减，避免因程序认知不足导致实体权利受损。在案件审理过程中，法院应当将“违约金是否过高、是否应予调整”列为独立争议焦点，充分听取双方陈述与辩论，全面审查相关事实与证据。在举证责任分配上，应当遵循合理均衡的原则^②，劳动者主张违约金过高请求酌减的，需要对违约金明显超出其承受能力、与经济补偿数额严重失衡等情况承担初步举证责任；用人单位抗辩违约金合理的，则需要对劳动者违约情节严重、可能造成较大损失、已按约定支付经济补偿等事实进行举证。通过规范启动方式和合理分配举证责任，相信能够有效减少程序争议，提升裁判的规范性与说服力。

在考虑违约金酌减的核心考量因素上，法院在考量时不能仅凭主观判断，而应结合案件具体情况进行综合衡量。首先，应当重点考量劳动者的工资水平、经济负担能力，违约金数额不宜超出劳动者合理的承受范围，不能因为承担违约金导致劳动者基本生活与再就业受到严重影响。其次，必须考量用人单位支付经济补偿的实际情况，经济补偿是劳动者履行竞业限制义务的对价，也是判断违约金是否合理的重要参照，如果用人单位未支付、不足额支付或长期拖延支付补偿，违约金理应大幅调低。再者，应当考量劳动者的违约情节与主观过错程度，对于恶意违约、多次违约、直接泄露核心商业秘密、给用人单位造成明显竞争危害的情形，违约金酌减幅度可以适当缩小；对于过失违约、短期违约、及时主动纠正的情形，则可以加大调整力度。最后，还应结合竞业限制期限长短、劳动者岗位涉密程度、行业特点、违约行为持续时间等因素综合判断，确保每一份裁判都建立在充分说理与全面考量的基础之上。

在具体计算标准上，当前最突出的问题就是用人单位无法证明实际损失时，违约金缺乏明确的计算依据。结合多数法院的裁判经验，最合理的方式是以双方约定的竞业限制经济补偿总额作为基准，并且将违约金的合理上限设定为补偿总额的5倍^③，这一标准既吸收了劳动合同法草案中的立法经验，也与知识产权侵权、反不正当竞争领域的赔偿倍数规则相协调^④，具有较强的合理性与可操作性。之所以能将补偿金额与违约金数

^① 参见王杏飞：《论违约金调整权的程序实现》，载《法学评论》2024年第6期，第158页。

^② 参见王洪亮：《违约金酌减规则论》，载《法学家》2015年第3期，第140页；参见姚明斌：《违约金司法酌减的规范构成》，载《法学》2014年第1期，第133页。

^③ 参见冯辉：《整体主义视野下离职竞业限制违约金的法律治理》，载《清华法学》2023年第2期，第153页。

^④ 参见《反不正当竞争法》第17条规定：“侵犯商业秘密的赔偿数额按照实际损失确定，实际损失难以计算的，按照侵权所得确定；经营者恶意实施侵权行为且情节严重的，按照上述方法确定数额的1倍以上5倍以下赔偿。”参见《著作权法》第54条规定：“侵犯著作权的赔偿数额按照实际损失或者侵权所得确定，二者均难以计算的，参照权利使用费赔偿，对故意侵权且情节严重的，按照上述方法确定数额的1倍以上5倍以下赔偿。”

额对应起来，主要是因为企业在确定补偿标准时，通常会体现出自身的真实态度和目的。如果企业只愿意支付很少的补偿，却要求员工遵守严格的竞业限制，一方面说明相关商业秘密的实际价值不高，对企业正常经营的影响有限；另一方面也能看出，企业本身对员工是否认真履行竞业义务并没有太高期待。反过来，如果企业愿意支付较高的补偿，也说明其对商业秘密保护的需求更强，对员工履约的期待也更高。在具体数额上，约定违约金在补偿金总额 5 倍以内的，原则上尊重当事人意思自治，不予调整或仅做小幅调整；超出 5 倍的部分，一般应当予以酌减至 5 倍以内；用人单位完全未支付经济补偿的，违约金应当大幅下调，甚至可以不予支持；劳动者轻微违约且及时纠正的，法院可以在 5 倍上限基础上进一步降低数额。同时应当明确，劳动者支付违约金后，仍需继续履行剩余期限的竞业限制义务，二者可以并行适用，法院不得因调整违约金而免除劳动者的核心履约义务。通过确立清晰的倍数标准与适用规则，能够让竞业限制违约金从无序约定、随意调整转向合理约定、依法调整。

五、引入“剩留知识”条款

“剩留知识”（Residual Knowledge）是指在履行雇佣、许可等合同过程中，接触保密信息的一方通过工作自然掌握、并以无形形式（即非通过书面文件、磁盘等有形载体记录）存留于其记忆中的信息，例如技术诀窍、操作经验、创意想法、工艺概念等。只要当事人并非出于日后复制或使用之目的而故意背诵或记忆，便可在后续的研发、生产、销售及维护等活动中自由运用该类知识，合同相对方无权对此类信息的使用加以限制^①。

在国外，劳动者于工作之中所获得的经验、技能和知识作为剩留知识^②。区别于用人单位的商业秘密，剩留知识已被公认为劳动者人格的一部分，其利用不应也不得受到任何限制，因为这会限制劳动者的择业自由，甚至影响劳动者的正常生活^③。因此不可避免地，剩留知识与商业秘密便产生了冲突，同时也构成了对竞业限制的限制。世界知识产权组织（WIPO）于 1996 年制定的《反不正当竞争示范法》表明了“劳动者因维持生计需求，有权于离开工作岗位后，继续发展或利用其于工作期间所掌握的技能、经验及知识。”在美国的 *Follmer, Rudzewicz & Co v. Kosco* 一案中，密歇根州高等法院明确指出，在劳动就业的实际情况下，劳动者个人所掌握的工作技能和积累的实践经验，应

^① 参见梁志文：《论商业秘密法上的头脑知识规则》，载《法学》2023 年第 6 期，第 107 页。

^② “剩留知识”概念源于美国判例法，旨在区分企业商业秘密与雇员个人技能。其经典表述源自 1932 年 *Maggie* 案，法院指出“雇员带不走商业秘密，但可带走其一般知识、技能与经验”，该理念后被各国广泛采纳。

^③ 参见史仲凯：《客户名单商业秘密侵权纠纷审理中的有关问题——以权益平衡为视角》，载《知识产权》2014 年第 4 期，第 64 页。

当属于其自身^①，这并不取决于双方是否在合同中作出相关约定。在实践中，如果出现通过协议来限制或禁止劳动者运用其个人留存知识和技能条款，这类约定通常会被认定为无效。由此可见，从法理基础与制度功能的角度看，承认剩留知识的合法性，不仅可为市场正当竞争利益提供有力辩护，也有助于离职竞业限制制度在利益平衡中更合理地构建与运行。将剩留知识明确视为劳动者个人无形财产，既鼓励劳动者持续积累与提升专业能力，也促进社会整体在知识共享与再利用中推动创新与发展。此外，剩留知识条款同样符合用人单位的长期利益。员工通过在实践中不断打磨技能、丰富经验，最终成为高素质人才，为企业创造更大的价值^②。限制劳动者使用其自然积累的剩留知识，不仅阻碍人才合理流动，也会推高其他企业的用工成本，更将抑制整体劳动力市场的活力与效率。因此，从社会公共利益出发，对剩留知识的不当限制不仅缺乏合理性，还可能对创新环境与经济效率产生负面影响。

研究发现，法官可以在法律规定的最高时限内，依据所涉商业利益的具体性质，该利益能带来的竞争优势持续时间，以及员工掌握相关信息的程度，来酌情确定一个合理的离职竞业限制期限。首先，需要考量通过竞业限制所要保护的具体商业利益类型。该制度所涵盖的可受保护的利益主要包括商业秘密、与知识产权相关的权益等方面。显然，核心商业秘密与普通技术或经营信息在保护需求上存在差异——前者往往要求更高强度的保护措施，因此可能需要更长的离职竞业限制期限^③。相反，如果员工仅掌握基础操作技能，虽然也可约定离职竞业限制，但因所涉商业利益较为一般、且与个人能力难以完全区分，限制期限不宜过长。其次，应评估该商业利益能够维持企业竞争优势的时长。市场竞争环境变化迅速，技术迭代加快，任何竞争优势都可能随时间减弱。如果某项优势预计存续时间较短，则离职竞业限制期限不应机械适用两年上限，而应与之匹配，否则可能过度限制劳动者的再就业自由。最后，应考量劳动者接触商业秘密的程度。例如，刚加入团队或仅从事辅助性工作的员工，虽可约定离职竞业限制，但期限应较短；而对深度接触企业核心技术或核心秘密的员工，则可适用更接近法定上限的期限，要因人而异、区别对待；法院在审理相关争议时，也应在当事人无法协商一致的情况下，结合具体案情，在合理范围内行使裁量权，确定与保护需求相符的期限。

^① 参见黄武双：《剩留知识的使用与控制研究——美国判例研究及其对我国立法与司法的启示》，载《法学杂志》2008年第4期，第40页。

^② 参见林嘉：《劳动法的原理体系与问题》，法律出版社2016年版，第196页。

^③ 参见张宇、汤璇：《商业秘密保护视域下竞业限制协议的现实困境和完善路径》，载《商业经济》2025年第3期，第140页。

结语

本研究聚焦于我国离职竞业限制制度在法律实践中的适用难题。目前存在的关键矛盾是，现行劳动法律在统筹平衡企业商业秘密保护、劳动者离职后就业自由权以及基本生存生活保障时，尚未形成明确、统一且可执行的裁判标准。审判实践中凸显的问题主要体现为：其一，关于义务主体的界定不够清晰。一方面，哪些劳动者需要承担不竞业义务缺乏明确标准；另一方面，需要特别保护的用人单位的核心人员范围也未得到充分覆盖。其二，协议的具体客体内容往往失之公平。在限制的行业范围、地域边界和时间长度等方面，常见过度严苛的约定，超出了保护企业正当利益的必要限度。其三，经济补偿条款存在明显缺陷。许多协议根本未就补偿金作出约定，或虽然作出了约定但数额明显偏低，甚至采取不符合法律规定的支付方式，使补偿难以真正落实。其四，劳动者的违约责任设置失衡。当前劳动市场上竞业限制协议约定过高违约金的现象屡见不鲜，且用人单位往往在主张劳动者支付高额违约金的同时，另行追究其侵权等其他法律责任，加重了劳动者的负担。

产生这些难题的根本原因，在于当前法律条文较为原则化，缺乏具体司法解释、指导意见等操作细则出台，从而不可避免地司法机关在平衡企业合法权益、劳动者基本权利与人才正常流动的公共利益时，难以形成一致、合理的裁判思路。具体来说，应严格审查义务主体资格，将竞业限制主要适用于确实接触商业秘密的核心员工；对限制的业务范围、地域和期限进行实质性合理性审查，避免不区分情况一律采用法律允许的最长年限；在认定竞争关系时，应遵循实质重于形式的原则，综合考虑经营内容、客户群体与市场范围是否存在实质性重合；在确定违约金时，应当建立综合评估机制，结合企业实际损失、劳动者过错程度、已获得的经济补偿以及其违约可能获取的利益等因素，并允许法院根据实际情况予以合理调整；同时，应完善经济补偿的相关规定，适当提高法律设定的最低标准，并接纳实践中形成的多样化的补偿方式。

本研究基于对部分司法案例的分析，可能无法完全涵盖实践中所有问题，但所揭示的现象具有一定代表性，提出的建议也希望为促进法律适用统一、减少裁判差异提供一些思路。尽管法律天然具备一定的滞后性，难以完全预判并覆盖实务中的全部争议情形，但这应是法律制定与完善过程中持续努力的方向。受本人研究水平和经验所限，文中某些观点和建议难免有不足之处，我将在今后的学习中继续关注这一领域，争取为竞业限制制度的健全贡献更具建设性的思考。

参考文献

一、著作类

- [1]江铠：《竞业限制法律制度问题研究》，上海三联书店 2021 年版。
- [2]林嘉：《劳动法的原理体系与问题》，法律出版社 2016 年版。
- [3]董保华：《劳动合同制度中的管制与自治》，上海人民出版社 2015 年版。
- [4]王利明：《合同法研究（第二卷）》，中国人民大学出版社 2015 年。
- [5]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。
- [6]郭捷主编：《劳动法与社会保障法》，中国政法大学出版社 2012 年版。
- [7]常凯：《劳动法》，高等教育出版社 2011 年版。
- [8]刘继臣：《共同的约定：集体合同与劳动合同》，中国工人出版社 2010 年版。
- [9]黄越钦：《劳动法新论》，中国政法大学出版社 2003 年版。
- [10]孔祥俊：《商业秘密保护法原理》，中国法制出版社 1999 年版。
- [11]张玉瑞：《商业秘密法学》，中国法制出版社 1999 年版。
- [12]郑尚元：《劳动合同法的制度与理念》，中国政法大学出版社 2008 年版。
- [13]王益英：《外国劳动法和社会保障法》，中国人民大学出版社 2000 年版。
- [14]王倩、朱军：《德国联邦劳动法院典型判例研究》，法律出版社，2015 年版。
- [15]《德国商法典》，杜景林、卢湛译，中国政法大学出版社 2000 年版。

二、期刊类

- [16]张宇、汤璇：《商业秘密保护视域下竞业限制协议的现实困境和完善路径》，载《商业经济》2025 年第 3 期。
- [17]叶静漪：《竞业限制条款效力与责任的双阶构造——〈劳动争议解释（二）〉第 13、14、15 条评析》，载《中国应用法学》2025 年第五期。
- [18]战东升：《劳动者兼职自由的保护与合理限制》，载《法商研究》2024 年第 4 期。
- [19]陆海娜、欧旭鹂：《全面禁止抑或严格限制：我国竞业限制制度的模式选择与规范进路》，载《湘潭大学学报（哲学社会科学版）》2024 年第 4 期。
- [20]许德风：《违约金司法酌减的依据及其限度》，载《法学》2024 年第 4 期。
- [21]林嘉、朱俊龙：《劳动形态多样化对劳动法的冲击与劳动法的范式革新》，载《财经法学》2024 年第 6 期。
- [22]孟星宇：《商业秘密行政法保护的法理逻辑与制度构造》，载《东南大学学报（哲学社会科学版）》2024 年第 6 期。
- [23]冯彦君、张帆：《诚实信用基本原则在劳动法上的确立——以实现劳动法法典化为目标》，载《吉林大学社会科学学报》2023 年第 5 期。

- [24]冯辉：《整体主义视野下竞业限制违约金的法律治理》，载《清华法学》2023年第2期。
- [25]郭宗杰、刘阳：《竞业限制协议滥用反垄断规制的理论检视》，载《华南师范大学学报（社会科学版）》2023年第2期。
- [26]朱文辉：《论竞业限制协议泛化适用的法律规制——以不可避免披露原则的引入为中心》，载《中国劳动关系学院学报》2023年第6期。
- [27]覃榆翔：《再论违约金的规制模式：异化与回归》，载《南大法学》2023年第1期。
- [28]宁立志、龚涛：《反不正当竞争法视角下的竞业限制协议》，载《河南师范大学学报（哲学社会科学版）》2022年第4期。
- [29]李晓倩：《从形式到实质：竞业限制中同类业务的认定》，载《江汉论坛》2022年第6期。
- [30]叶罗荣：《商业秘密保护禁令中劳资双方的利益冲突与协调》，载《私法研究》2022年第1期。
- [31]施天涛：《商事法律行为初论》，载《法律科学（西北政法大学学报）》2021年第1期。
- [32]谢德成：《涉密型雇员流动的法律规制》，载《法学》2021年第8期。
- [33]姚栋财：《竞业限制违约金的惩罚性定位》，载《人民司法》2021年第13期。
- [34]李治安、刘静雯：《由普通法观点论对商业秘密和机密信息的保护》，载《交大法学》2020年第4期。
- [35]兰江华：《规范竞业协议可以遏制员工“携密跳槽”吗？——企业如何通过有效的劳动关系管理预防不正当竞争》，载《中国人力资源》2019年第8期。
- [36]郭昌盛：《劳动法上违约金制度的反思与完善——以户口违约金条款的司法实践为例》，载《河北法学》2019年第10期。
- [37]江锴：《劳动者在职竞业限制义务属性之辨》，载《法学》2019年第1期。
- [38]张利余：《竞业限制违约金与惩罚性违约金可同时适用》，载《人民司法》2019年第32期。
- [39]余艺颖：《竞业限制协议的成立认定与效力问题探讨》，载《中国劳动》2018年第12期。
- [40]邓恒：《论商业秘密保护中竞业禁止协议的法律性质》，载《西南民族大学学报（人文社科版）》2018年第2期。
- [41]王显勇：《竞业限制法律制度完善研究》，载《财经理论与实践》2017年第6期。
- [42]邓恒、周园：《论商业秘密保护中竞业禁止的适用范围》，载《知识产权》2017年第3期。
- [43]邓恒：《德国的竞业禁止制度与商业秘密保护及其启示——兼论《劳动合同法》第23、24条的修改》，载《法学杂志》2017年第3期。
- [44]邓恒：《竞业禁止纠纷案件审判实务问题研究》，载《法律适用》2017年第15期。

- [45]林欧：《约定离职竞业限制范围的合理性分析》，载《法律适用》2017年第15期。
- [46]钱叶芳、王冀哲：《也谈劳动合同法的失衡问题——与董保华教授商榷》，载《浙江学刊》2017年第6期。
- [47]董保华：《从法理情审视竞业限制法律规制》，载《中国劳动》2012年第9期。
- [48]史仲凯：《客户名单商业秘密侵权纠纷审理中的有关问题——以权益平衡为视角》，载《知识产权》2014年第4期。
- [49]李孝保：《竞业限制若干问题研究》，载《商业时代》2011年第4期。
- [50]董保华：《由竞业限制经济补偿争鸣引发的思考——兼与叶静漪教授商榷》，载《法学》2010年第10期。
- [51]张军：《劳动合同法违约金制度的实际应用》，载《中国人力资源开发》2007年第8期。
- [52]郑爱青：《从英法劳动法判例看劳动法上的忠实义务与竞业限制条款——对我国《劳动合同法》规范竞业限制行为的思考和建议》，载《法学家》2006年第2期。
- [53]梁三利：《规范和完善劳动关系竞业限制的思考——兼评《劳动合同法（草案）》第16条》，载《中国人力资源开发》2006年第7期。
- [54]叶静漪、任学敏：《我国竞业限制制度的构建》，载《法学杂志》2006年第4期。
- [55]黄武双：《剩留知识的使用与控制研究——美国判例研究及其对我国立法与司法的启示》，载《法学杂志》2008年第4期。
- [56]宋锡祥、俞敏：《完善我国商业秘密保护的法律思考》，载《财经研究》1997年第8期。
- [57]张艳：《特殊待遇违约损害赔偿法律责任分析——〈劳动争议解释（二）〉第12条评析》，载《中国应用法学》2025年第5期，第71页
- [58]王博：《竞业限制契约的效力及其违约救济》，载《中国人力资源开发》2016，年第12期。
- [59]梁志文：《论商业秘密法上的头脑知识规则》，载《法学》2023年第6期。
- [60]王红珊：《竞业限制保护企业商业秘密》，载《中国市场》2007年第51期。
- [61]杨显滨、侯立伟：《论劳动法视域下的离职竞业限制制度》，载《江苏社会科学》2015年第4期。
- [62]雷鑫：《劳动合同法视域下的商业秘密保护》，载《湖南师范大学社会科学学报》2012年第6期。
- [63]金剑、卜鑫玮：《经济普查登记数据准确性评估方法及应用研究——以X市Y区法人单位数据为例》，载《统计研究》2025年第10期。
- [64]陈晓翀：《探索推进厦门商事登记制度改革后续监管的几点思考》，载《中国商论》2017年第20期。
- [65]侯玲玲：《离职后竞业限制经济补偿争议之裁判标准》，载《法学》，2012年第9期。

- [66]王松柏：《英国习惯法上限制竞业协议合法性之研究》，载《东吴法律学报》第3期。
- [67]彭学龙：《竞业禁止与利益平衡》，载《武汉大学学报（哲学社会科学版）》2006年第1期。
- [68]戈艳霞：《迈向高质量充分就业：新就业形态劳动者权益保障的制度重构》，载《湖湘论坛》2025年第6期。
- [69]孙贺、贲放：《新中国劳动关系协调机制的演进逻辑与基本经验》，载《求是学刊》2023年第2期。
- [70]魏浩、周亚如：《国际人才流入与中国企业出口产品质量》，载《国际贸易问题》2024年第2期。
- [71]秦国荣：《约定竞业限制的性质判定与效力分析》，载《法商研究》2015年第6期。
- [72]董保华：《劳动合同法中经济补偿金的定性及其制度构建》，载《河北法学》2008年第5期。
- [73]董保华、孔令明：《经济补偿与失业保险之制度重塑》，载《学术界》2017年第1期。
- [74]谢增毅：《劳动法上经济补偿的适用范围及其性质》，载《中国法学》2011年第4期。
- [75]谢增毅：《我国劳动关系法律调整模式的转变》，载《中国社会科学》2017年第2期。
- [76]穆随心：《我国劳动法“倾斜保护原则”：辨识、内涵及理据》，载《学术界》2012年第12期。
- [77]曹燕：《劳动法中工资概念的反思与重构》，载《法学家》2011年第4期。
- [78]姚明斌：《违约金司法酌减的规范构成》，载《法学》2014年第1期。
- [79]姚明斌：《违约金双重功能论》，载《清华法学》2016年第5期。
- [80]沈同仙：《劳动合同违约责任的承担方式及适用条件》，载《法学杂志》2005年第4期。
- [81]曾竞：《劳动者违反竞业限制义务的认定与责任竞合问题研究》，载《法律适用》2020年第4期。
- [82]王洪亮：《违约金酌减规则论》，载《法学家》2015年第3期。
- [83]李雄：《竞业限制协议效力认定的四个节点》，载《法律适用》2013年第1期。
- [84]战东升：《〈劳动合同法〉中专业技术培训实施的制度完善》，载《经济法论坛》2018年第1期。
- [85]覃榆翔：《〈民法典〉视阈下违约金司法酌减规则的区分适用论》，载《财经法学》2023年第3期。
- [86]王杏飞：《论违约金调整权的程序实现》，载《法学评论》2024年第6期。

三、网络文献类

[87]《苏州法院发布 2018-2023 年离职竞业限制纠纷案件审判白皮书及十大典型案例》，载苏州市中级人民法院微信公众号，2024 年 2 月 23 日，<https://mp.weixin.qq.com/s/jGgJq5jH3HWeQ8uOQIkSCQ>。

[88]《涉离职竞业限制劳动争议案件疑难问题的调研报告》，载微信公众号“北京审判”，2020 年 6 月 4 日，<https://mp.weixin.qq.com/s/YOo9HB4dadFKAJxUFJUBfw>。

[89]《司法公开 | 上海一中院发布上海法院首份离职竞业限制纠纷案件审判白皮书》，载微信公众号“上海一中法院”，2018 年 7 月 6 日，https://mp.weixin.qq.com/s/G_eyesDUNL8TNV6fbATGQBg。

[90]《2023 年全国高新技术企业主要经济指标》，载工业和信息化部火炬高技术产业开发中心官网，2025 年 3 月 5 日，<http://www.chinatorch.gov.cn/kjfw/tjsj/202503/87f70f75a9174e6ba7e293797fa62f4f.shtml>。

[91]《我国高新技术企业超 50 万家》，载新华网，2025 年 9 月 19 日，<https://www.news.cn/tech/20250919/2047d88719dd446aa7242c06b665a908/c.html>。

附录

附录 A 文章案例分析样本

序号	生效裁判文书案号	判决年份	审判法院
1	(2025)新01民终1212号	2025年	新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院
2	(2025)辽05民终275号	2025年	辽宁省本溪市中级人民法院
3	(2024)湘04民终3420号	2024年	湖南省衡阳市中级人民法院
4	(2024)京03民终14613号	2024年	北京市第三中级人民法院
5	(2023)渝0107民初16058号	2023年	重庆市九龙坡区人民法院
6	(2022)京0101民初7014号	2022年	北京市东城区人民法院
7	(2022)沪0104民初21513号	2022年	上海市徐汇区人民法院
8	(2022)吉75民终36号	2022年	吉林省延边朝鲜族自治州中级人民法院
9	(2022)苏02民终375号	2022年	江苏省无锡市中级人民法院
10	(2021)闽0583民初12129号	2021年	福建省南安市人民法院
11	(2020)鲁16民终4375号	2020年	山东省滨州市中级人民法院
12	(2020)京0108民初18061号	2020年	北京市海淀区人民法院
13	(2021)最高法民再310号	2021年	最高人民法院
14	(2022)川05民终261号	2022年	四川省泸州市中级人民法院
15	(2021)宁0104民初15012号	2021年	宁夏回族自治区银川市兴庆区人民法院
16	(2022)晋民申2338号	2022年	山西省高级人民法院
17	(2023)粤07民终4749号	2023年	广东省江门市中级人民法院
18	(2020)苏02民终3434号	2020年	江苏省无锡市中级人民法院
19	(2025)苏02民终1980号	2025年	江苏省无锡市中级人民法院
20	(2025)青民再5号	2025年	青海省高级人民法院
21	(2021)苏07民终4685号	2021年	江苏省连云港市中级人民法院
22	(2020)沪01民终14123号	2020年	上海市第一中级人民法院
23	(2024)鄂0115民初8305号	2024年	湖北省武汉市江夏区人民法院
24	(2022)苏04民终5954号	2022年	江苏省常州市中级人民法院
25	(2024)粤01民终30167号	2024年	广东省广州市中级人民法院
26	(2021)苏1182民初3534号	2021年	江苏省扬中市人民法院
27	(2024)鲁01民终7919号	2024年	山东省济南市中级人民法院
28	(2023)吉01民终7147号	2023年	吉林省长春市中级人民法院
29	(2025)苏10民终343号	2025年	江苏省扬州市中级人民法院
30	(2023)辽06民终2710号	2023年	辽宁省丹东市中级人民法院
31	(2025)津03民终2467号	2025年	天津市第三中级人民法院

序号	生效裁判文书案号	判决年份	审判法院
32	(2024)琼02民终3075号	2024年	海南省三亚市中级人民法院
33	(2024)鲁01民终14784号	2024年	山东省济南市中级人民法院
34	(2020)沪02民终10680号	2020年	上海市第二中级人民法院
35	(2021)闽09民终1352号	2021年	福建省宁德市中级人民法院
36	(2024)鲁01民终7919号	2024年	山东省济南市中级人民法院
37	(2023)吉01民终7147号	2023年	吉林省长春市中级人民法院
38	(2025)苏10民终343号	2025年	江苏省扬州市中级人民法院
39	(2023)辽06民终2710号	2023年	辽宁省丹东市中级人民法院
40	(2025)津03民终2467号	2025年	天津市第三中级人民法院
41	(2024)琼02民终3075号	2024年	海南省三亚市中级人民法院
42	(2024)鲁01民终14784号	2024年	山东省济南市中级人民法院
43	(2020)沪02民终10680号	2020年	上海市第二中级人民法院
44	(2021)闽09民终1352号	2021年	福建省宁德市中级人民法院
45	(2024)鲁01民终7919号	2024年	山东省济南市中级人民法院
46	(2023)吉01民终7147号	2023年	吉林省长春市中级人民法院
47	(2025)苏10民终343号	2025年	江苏省扬州市中级人民法院
48	(2023)辽06民终2710号	2023年	辽宁省丹东市中级人民法院
49	(2025)津03民终2467号	2025年	天津市第三中级人民法院
50	(2024)琼02民终3075号	2024年	海南省三亚市中级人民法院
51	(2024)鲁01民终14784号	2024年	山东省济南市中级人民法院
52	(2020)沪02民终10680号	2020年	上海市第二中级人民法院
53	(2021)闽09民终1352号	2021年	福建省宁德市中级人民法院
54	(2024)鲁01民终7919号	2024年	山东省济南市中级人民法院
55	(2023)吉01民终7147号	2023年	吉林省长春市中级人民法院
56	(2025)苏10民终343号	2025年	江苏省扬州市中级人民法院
57	(2023)辽06民终2710号	2023年	辽宁省丹东市中级人民法院
58	(2025)津03民终2467号	2025年	天津市第三中级人民法院
59	(2024)琼02民终3075号	2024年	海南省三亚市中级人民法院
60	(2024)鲁01民终14784号	2024年	山东省济南市中级人民法院
61	(2020)沪02民终10680号	2020年	上海市第二中级人民法院
62	(2021)闽09民终1352号	2021年	福建省宁德市中级人民法院
63	(2024)鲁01民终7919号	2024年	山东省济南市中级人民法院
64	(2023)吉01民终7147号	2023年	吉林省长春市中级人民法院
65	(2025)苏10民终343号	2025年	江苏省扬州市中级人民法院

致谢

写下这篇致谢，我最先想感谢的就是我的毕业论文指导老师曹缅老师，感谢他一路以来的耐心指导和细心提点。不管是在论文写作期间，他组织小组会，陪着我们一遍遍斟酌每一个用词、梳理文章的整体结构；还是在生活里，他会组织聚餐，和我们聊聊日常琐事，关心我们毕业之后的前程选择和发展方向。这些温暖的小细节，我至今都记得清清楚楚，真心感谢曹老师这三年来的悉心栽培与一路陪伴，祝愿老师往后的日子里身体健康、阖家幸福、万事顺意。

特别感谢和同班同学们的相遇相伴，这段缘分让我的研究生生活充满了温暖与友爱。每一次期末周我们一起讨论学业、互帮互助，每一次串门聊天、分享心事，都成为了我求学路上最珍贵的回忆。尤其是我的舍友们，和你们一起探店打卡、吃夜宵、打打球时光，我一直记在心里。新疆的烧烤确实美味，但如果没有你们的陪伴，也会少了很多乐趣与意义。我会永远记得我们在一起谈心说笑、互相调侃的日子，这份情谊，是我未来多年后依然会反复回味的宝藏。祝愿你们前程似锦、得偿所愿，未来都能活成自己喜欢、自己满意的样子。

还要感谢那些在我焦虑迷茫、伤心难过的时候，给予我支持、陪伴和帮助的朋友们。人们常说百年修得同船渡，是你们的出现，丰富了我的人生，温暖了我的时光。余生还很长，愿我们多年后回首过往，依然能坚守初心、不负遇见，彼此陪伴、一路前行。

我由衷地感谢党和国家，在当今世界大变局的国际环境中，是党和国家创造的和平安稳的社会环境，为我们安心学习、潜心钻研提供了坚实的保障；每个月的国家补贴，不仅减轻了我们的生活压力，也为我们丰富生活阅历、拓展视野提供了很大的帮助，让我们能够毫无后顾之忧地投入到学习中。

最想感谢的，还是我的家人，尤其是我的母亲。考研这几年，是家里人给了我全职备考的底气，让我能够勇敢去追逐自己真正想要的生活，不用为家庭负担而分心顾虑。这份支持，对我来说是天大的奢侈，更是莫大的幸运。看着母亲头上日渐增多的白发，我深知她为我付出的一切都不是理所当然的，没有母亲的默默付出、负重前行，就没有今天的我。我会加倍努力，努力不让母亲再为我操心，用实际行动回报她的养育之恩。

星光不问赶路人，时光不负有心人。这一路，我经历了许多挫折与磨难，但我始终坚信，机会永远留给那些脚踏实地、努力拼搏的人。愿与各位挚友、同窗共勉，未来继续向阳生长、逐光而行，不负时光、不负自己。


作者简介

林俊杰，男性，生于 1999 年 5 月，籍贯广东江门。2021 年 6 月毕业于广东财经大学经济学院经济学专业，获经济学学士学位。2023 年 9 月考入石河子大学，自 2023 年 9 月起在石河子大学法学院法律（非法学）专业学习。

在学期间发表的文章

- 1.林俊杰.竞业限制范围的合理性界定[J].法学（汉斯），2025，13(1):129-134.

石河子大学硕士研究生学位论文 导师评阅表

研究生姓名	林俊杰	学制	3年
专业	法律（非法学）	研究方向	劳动法学
<p>学术评语:</p> <p>论文选题聚焦竞业限制纠纷司法裁判这一司法实践重点、难点问题，研究方向精准明确，贴合当下劳动争议司法审判实务需求，兼具现实针对性与学术研究价值，选题视角贴合法学实务研究范畴，具备良好的研究切入点与探讨意义。</p> <p>论文整体框架完整规范、逻辑层次清晰，严格遵循学术论文写作逻辑架构，各章节排布合理、主次分明，章节之间衔接紧密、逻辑闭环完整，从理论梳理、问题剖析到研究总结层层递进，搭建了科学严谨的研究体系，整体结构符合学术研究范式要求。</p> <p>研究内容充实饱满，聚焦竞业限制纠纷司法裁判的核心问题展开深入探讨，研究核心突出、论证维度全面。论文结合司法裁判现状开展分析论证，论据充分、论证逻辑严密、说理扎实有力，深度挖掘了竞业限制纠纷裁判中的现存问题与裁判逻辑，对该领域的司法适用、裁判完善具备较深的理论参考意义与实务指导价值。</p> <p>写作层面严格恪守学术论文写作规范，格式排版、引文标注、参考文献引用等均符合高校论文写作标准，行文格式统一规范、体例严谨，无明显疏漏与不规范问题，学术规范性良好。</p> <p>全文语言表述严谨专业、流畅精炼，法学专业术语使用准确恰当，行文逻辑缜密、表达客观规范，兼具学术严谨性与文本可读性，整体写作质量较好，完整完成本次课题研究任务。</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">  指导教师签字: </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> 2026年6月6日 </div>			