

孙天骄/法治日报

最近，来自北京朝阳的王女士遇到一个两难问题——她准备入职一家图书公司，做销售。公司人力部门在递给她入职合同时，还带着一份竞业协议。按照协议，她一旦离职，不得进入同类型公司或竞对（竞争对手）企业，否则要支付违约金10万元。

“我一个普通推销员，签哪门子竞业协议？！”王女士说，不签协议无法入职，而签了协议，竞业协议附录上有密密麻麻几百家竞对企业，以后离职要么付高昂违约金，要么转行从事非专业工作。

这样的难题，不止王女士一人遇到过。

所谓竞业限制，即劳动合同法中规定，对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

《法治日报》记者近日采访数十名企业员工以及多位业内专家了解到，竞业协议目前有滥用趋势。有的企业，特别是一些互联网、新能源企业，将竞业限制的范围扩大到了全体员工，且协议中规定的竞对企业囊括同行业的几乎全部企业及其关联企业。这意味着，一位普通员工离职时，如果公司启用竞业协议，员工只能选择待业、转行或支付高额违约金。

受访专家认为，法律规定了对劳动者的竞业限制，旨在保护用人单位的商业秘密与知识产权，然而，一些企业无序滥用竞业限制，无形中增加了员工离职的负担，已经背离了作为保护商业秘密预防措施功能的初衷，该问题需要得到重视和解决。

入职即签竞业协议

不分岗位一视同仁

被判赔偿10万元，乔伊（化名）懊悔不已：“当初为啥会同意签下竞业协议呢？”

两年前，来自上海的乔伊跳槽至一家新的教育培训机构，继续从事培训工作。很快，她就收到了“老东家”的一纸诉状，称她违反了竞业协议，要求按照协议约定向公司进行赔偿。

据乔伊介绍，当初她入职“老东家”时，竞业协议写在入职的劳动合同里，签入职

协议等同于同意竞业协议。当时她也有疑惑，自己一个普通的培训人员，属于教师岗，根本接触不到公司的核心技术和资源，为啥要签竞业协议？何况竞业协议上列出的竞业范围囊括了几乎所有培训机构，以后自己要换工作怎么办？

“我当时还问过公司的人力部门，对方说所有入职的员工都一样，都得签竞业协议。”乔伊回忆说，当时为了工作，同时也有侥幸心理，觉得自己作为老师就掌握少数学生信息，用的教材也是通用教材，今后哪怕离职也不会对公司运营产生威胁和影响，公司也未必和离职人员“真较劲”，就签了协议。

她离职后，一开始“老东家”并未按约给她支付竞业补偿金。她入职新的教培机构后，“老东家”派人收集了她开展培训的证据，把之前未付的竞业补偿金一次性补足后，将她以及另外几名离职员工一同起诉到了法院。

最终，乔伊等人均被判违约，要求向公司返还竞业补偿金，并赔偿合同约定违约金的一半，乔伊的赔偿数额是10万元。

乔伊尊重法院的判决，毕竟自己确实签了竞业协议，白纸黑字摆在面前，但她始终觉得被“老东家”坑了。“像我这样的普通员工，真的有必要签竞业协议吗？”乔伊说道。

“按照竞业协议中划定的竞业范围，我选择离职后，要么领低额补偿金在家待业，要么彻底转行，但我过往的学习和工作经历都与本行业相关联，转行根本不现实。”乔伊说，自己既不是原来企业的高管，也不属于核心员工，企业对员工进行无差别竞业限制，是否合理合法？

记者注意到，在社交平台上，不少网友有着和乔伊类似的经历，大家吐槽被竞业协议裹挟，导致再就业困难，他们原本的岗位包括公司财务、行政人员、推销人员等。

多位在互联网、新能源等领域工作的员工告诉记者，在入职时公司就要求签订竞业协议，“与入职协议是绑定的”。“如果转岗到核心部门，或者升职到更高岗位，签订竞业协议能理解，但我只是一个非核心部门的普通员工，为什么也得签竞业协议？”一位新能源汽车公司的员工说。

北京市律师协会劳动与社会保障专业委员会委员、北京中银律师事务所高级合伙人杨保全认为，竞业协议是一种双方自愿约定的协议，其存在本身是合法的。然而，竞业协议的存在也可能对员工的职业发展和创业自由产生一定的限制，而且有些竞业协议的约定过于苛刻，超出了合理的范围。有些企业在签订竞业协议时采取了强制性手段，将员工置于一种被动和弱势的地位。这些问题亟待解决。

竞业限制出现异化

影响人才良性流动

现实中，因竞业限制产生的员工和公司之间，甚至两家公司之间的纠纷屡见不鲜。记者在中国裁判文书网以“竞业协议”“竞业限制”等为关键词进行检索，得到上千条相关信息，其中多起案件中被起诉对象不是高管，而是基层员工。

此外，有的竞业协议对竞业范围的表述非常笼统。北京市海淀区的白女士在某检测机构工作，在她出示的与公司签订的竞业协议上，竞业范围涵盖：员工在竞业限制期内，不得从事与行业相同或相近似的企业，及在与乙方（即公司）有竞争关系的企业工作，或者不得开办与乙方经营同类产品或提供同类服务的公司；不得为与乙方经营同类产品或提供同类服务的其他企业、事业单位、社会团体提供任何形式的服务；不得向该类竞争性单位提供任何咨询服务（无论是否有偿）或其他协助……

中国劳动关系学院法学院院长沈建峰介绍说，竞业限制是为了保护用人单位的商业秘密而出现的一种制度，通过限制劳动者的就业而实现对侵害商业秘密的预防。但它同时也剥夺了劳动者择业的自由，带来了人力资源的浪费。因此，有些国家或地区是禁止签订竞业限制协议的。我国采取了允许约定但限制约定的立场。这种限制包括对可以约定的劳动者群体的限制，约定时间长度的限制，支付经济补偿的要求，不支付经济补偿时的解除等方面。

“目前来看，在一些地方和行业，竞业限制确实出现了异化的现象，背离了作为保护商业秘密预防措施的制度初衷，出现了竞业限制的泛化与责任严苛化，成为限制劳动者离职或者用人单位获取与劳动者进行离职谈判筹码的方式，影响了人才的良性流动和高素质人才的人尽其用以及人才紧缺产业的发展。”沈建峰说。

采访过程中，有受访者反映：曾因找到了薪酬更高的工作提出离职，被公司要求签订竞业协议，否则不予开具离职证明。

“竞业限制协议是双方当事人协商一致的结果，应是当事人真实意思的表示，在劳动者不同意时，是不能签订竞业限制协议的，如果发生劳动者被胁迫等，竞业限制协议是无效的。”沈建峰说，开具离职证明是用人单位的法定义务，法律并未为离职证明出具设置前提条件。用人单位违反法律规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

在杨保全看来，实践中企业和员工受到的竞业限制的约束力并不均衡，维权成本也存在较大差异。现实存在企业不按照竞业协议规定发放经济补偿或提前停发补偿的

情况，这种情况下劳动者很难通过法律手段来维权。

“因为从企业的角度来说，企业未依约支付补偿金是合同履行层面的问题，而非合同效力层面的问题。企业未依约支付补偿金属于违约行为，并不能必然导致无效。而员工一旦被发现违反竞业协议，却往往面临巨额赔偿金的风险，这种风险可能会对员工的创业和就业产生不良影响，导致其难以转换工作或者行业。”杨保全解释说。

中央财经大学副教授李海明认为，实践中滥用竞业限制协议的根源在于：立法的规定比较模糊和开放，“高级”“保密”均属于模糊词语，方便了用人单位宽泛地适用；司法审判的尺度是比较宽松的，结合现有的司法解释，司法机关没有严格限制竞业限制的效力，允许泛泛地约定竞业限制，以致竞业限制成为合同文本中的常见条款；用人单位滥用竞业限制的成本比较低，“粗放”代替“精细”，具有成本优势；部分劳动者也乐于取得竞业限制中的经济补偿，通过司法解释赋予的基准性规则，也时常能够获得低成本的回报。

审查合理性必要性

完善法律规范限制

一位互联网公司员工告诉记者，正因为竞业限制对员工离职造成了种种不便，如果不想长期待业或赔偿违约金，一些员工和公司使出了“非常手段”——接收被竞业限制员工的公司让员工不用真名入职，或者先挂名在与原公司毫无业务关联的其他公司。

“不过这些操作也可能会给员工带来交社保难、被前公司发现后在诉讼中处于不利地位等问题。”上述员工说。

据专家介绍，现有的用于审理竞业纠纷的法律主要是劳动合同法（2012年12月修正），以及《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）》（2013年2月1日起施行）中规定的，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，可以要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿，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。当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者可以请求解除竞业限制约定的。

在杨保全看来，由于行业发展和技术进步的快速变化，现有法律规定对于行业发展

带来的新变化已相对滞后，特别是在新兴行业和高科技产业领域，技术和业务模式的创新和变化较为迅速，应对竞业协议的限制和适用作出更为具体和精准的规定。此外，一些新型职业和工作模式，如自由职业者、共享经济、平台经济等，也给竞业协议的适用带来了新的挑战和问题，需要进一步完善相关法律法规和司法解释。

沈建峰认为，现行法限制了竞业限制的适用对象是高管、高技和其他负有保密义务的人员。在实践中，企业主要是通过签订保密协议将劳动者从普通劳动者转化为“其他负有保密义务的人员”，从而具备签订竞业限制的条件。但从法条中“其他负有保密义务的人员”这一表述来看，其应当是实质上有秘密可保的人员，而不是形式上一纸协议就能决定的。为了防止竞业限制协议扩大化，裁判机关应引入对保密义务协议的合理性审查。

“还应考虑价值取向的选择是否需要重新审视的问题。对于大企业、大平台来说，有效约束和限制劳动者竞业的手段很多、能力很强，客观上不当限制了普通劳动者的流动和发展。应该平衡竞争秩序和劳动者发展，适当限制竞业限制协议的适用。”李海明说。

为此，他建议严格审查启用竞业限制的用人单位的经济补偿是否充分、具体协议中劳动者竞业是否必要，从而确立竞业限制的必要性标准。同时，也要看到不少竞业限制中，尤其是一些中小企业，没有竞业限制的必要，却有竞业限制的协议，又很难证明劳动者有竞业限制的行为，结果诱发了劳动者主张竞业限制补偿的案例。这种情况下，从减少不必要纷争的角度出发，也应该审查竞业限制协议的必要性。

杨保全建议，根据目前关于竞业协议争议案件及企业竞业协议落地角度的情况，国家可以制定更为明确和严格的法律法规，对竞业协议的限制范围、时限、违约责任等方面进行规范和限制，从而保障员工的合法权益。同时，企业应不断完善、调整竞业协议的约定，根据企业的实际情况，灵活设置限制范围、时限和补偿方式等，使其更加公正和合理。

企业在签订竞业协议前，应与员工进行充分沟通和交流，告知协议的具体内容和限制范围，听取员工的意见和建议，让员工在明确知情的基础上自主决策。企业应该积极引导和倡导企业文化和价值观，树立开放、包容和创新的形象，减少对员工创业和就业自由的限制，营造良好的员工关系和企业形象，从而增强企业的竞争力和吸引力。

“劳动者也要不断提高个人法律常识和法律素养，在协议签署前应充分理解和评估协议内容，不要盲目签署；如果存在竞业限制义务，应尽可能地避免去竞对企业入职，以免承担违约风险。”杨保全说。

来源：澎湃新闻