

以伦理学视角分析竞业限制问题

尹思媛

上海理工大学马克思主义学院, 上海

收稿日期: 2025年5月25日; 录用日期: 2025年6月17日; 发布日期: 2025年6月30日

摘要

在竞争激烈的当今社会中, 企业通过竞业限制协议保障自身的商业机密、知识产权已成为普遍现象。在此过程中, 对劳动者的权利产生了限制, 因而存在一定的劳资伦理冲突。本文通过道德终极标准体系和社会治理道德原则对竞业限制协议进行伦理学分析, 探讨其利益平衡与伦理边界。

关键词

竞业限制, 道德终极标准, 自由原则

An Analysis of Non-Compete Agreements from an Ethical Perspective

Siyuan Yin

School of Marxism, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai

Received: May 25th, 2025; accepted: Jun. 17th, 2025; published: Jun. 30th, 2025

Abstract

In today's highly competitive society, it has become a common phenomenon for enterprises to safeguard their trade secrets and intellectual property rights through non-compete agreements. During this process, restrictions were imposed on the rights of workers, thus resulting in certain ethical conflicts between labor and capital. This article conducts an ethical analysis of non-compete agreements through the ultimate moral standard system and the moral principles of social governance, and explores their interest balance and ethical boundaries.

Keywords

Non-Compete Restrictions, The Ultimate Standard of Morality, The Principle of Freedom

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

竞业禁止条款，亦称同业禁止约定，是企业与特定岗位员工签订的专项契约。该条款旨在维护企业合法权益，防止核心商业机密及知识产权类保密内容外泄。协议规定，其主要适用于企业高管、资深技术人员等需承担保密责任的岗位人员，限制对象涵盖企业经营秘密及知识产权相关涉密事项。这种协议可以防止员工在离职后立即加入竞争对手公司并利用其在原雇主公司获得的商业机密和客户资源从事竞争活动。在竞业限制条款中，竞业限制主体是用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，竞业限制客体是用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。然而在竞业限制条款的现实应用情况中，竞业限制主体和客体的内涵和外延之界定都存在泛化现象。这导致大量普通劳动者成为竞业限制主体，对于劳动者的个人职业发展和自由择业权产生了过度限制，甚至威胁生存权。而对于整个行业和社会来说，由于限制了劳动力的再就业，可能对社会生产力的发展产生负面作用。此类约定在实践中常面临平衡企业权益与劳动者自主择业权的伦理难题，需在契约自由原则与公平就业权之间寻求合理边界。

劳动关系是最重要的社会关系之一，恩格斯[1]曾将劳动与资本的关系形容为“现代社会全部体系所围绕旋转的核心”。竞业限制对劳资关系有着重要影响。竞业限制通过合理规制市场竞争，能够保护社会公共利益。但在此过程中，不可避免地影响劳动者择业自由权，进而限制了自由竞争和创新创业，造成人力资源的浪费、限制行业发展[2]。竞业限制中存在众多伦理学问题，例如将哪一方的利益作为更需要保护的对象，以何种原则作为社会治理的首要原则。因此，从伦理学角度对竞业限制协议进行深入分析，具有丰富的现实性和实践意义，能够为进一步完善社会治理提供合理的展望。竞业限制通过保护企业的商业秘密等知识产权类无形资产，保护企业的无形投入，起到促进良性竞争的作用[3]。竞业限制能够避免由于恶性竞争导致的人员流动，但也限制了劳动者的自由择业权。保障公平竞争能够促进整个行业的正向发展，而过度限制人员流动、禁止劳动者创新创业，却会导致行业发展的生命力不足。竞业限制是平衡保护商业秘密和劳动者权益、企业创新和人才合理流动的重要制度[4]。本文通过理论分析法、概念分析法，基于概念、范畴、原理等理论要素，对竞业限制问题进行深入的理论分析和探讨，以揭示其内在的逻辑关系和发展规律，旨在建立和完善理论体系，为实践提供理论指导。

2. 基于道德终极标准的竞业限制伦理困境

道德终极标准的核心在于衡量全社会与个人利益总量的增减及其净余额的最大化。竞业限制协议中，矛盾双方(劳动者与企业)的利益存在直接冲突。

(一) 劳资利益冲突的伦理困境

道德终极标准量化为增减每个人利益总量，也就是增减全社会和每个人利益总量[5]。在竞业限制协议中，矛盾双方为劳动者和企业。劳动者的利益诉求是自由择业，潜在的利益诉求是能够尽可能地获得更高的收入。这需要通过人力资源市场的自由竞争而实现，竞业限制协议对部分劳动者的自由择业权进行了限制，这导致劳动者的利益减少。资方的利益诉求是限制可能知晓商业机密的人员流动至竞争对手公司，潜在的利益诉求是尽可能减少用人成本并获得稳定的员工体系。竞业限制协议对这部分劳动者进行了择业限制，提高了资方的员工稳定性，间接降低了资方的用人成本。这使资方的利益增加。对全社

会而言,放任恶性竞争引起的人员流动会导致市场腐坏,过度限制人才流动则可能导致行业缺乏活力。竞业限制协议对于整个行业、整个社会的影响与该协议在实际执行过程中对人才流动的影响程度相关,合理的限制能够增强其抑制恶性竞争的作用,而严苛的限制则会阻碍行业的进步。因此,就“增减全社会和每个人利益总量”这一标准而言,全社会利益增减不易判断,而每个人利益(即矛盾双方)存在矛盾,无法同时增加,扩大其中一方权利的同时将对另一方利益造成损害。

在发生利益冲突不能两全的情况下,只能增进利益净余额——增进与减少之余额。最小限度的减少不得不减少的利益,最大限度的增进可能增进的利益,从而使利益净余额达到最大限度。在竞业限制协议中,被减少的利益是劳动者自由择业产生的利益,增进的利益是避免了由于商业机密泄露而产生损失的那一部分利益。最小限度的减少不得不减少的利益,即最小限度的限制劳动者自由择业。这包括两部分内容:一是被限制的劳动者应当尽可能少;二是被限制的劳动者所受到的就业影响应当尽可能小,仅限于真正接触核心机密者,且限制对其就业影响尽可能轻,如限制期限、地域、范围要合理。然而,《劳动合同法》第24条中“其他负有保密义务的人员”定义模糊,易致主体泛化;且限制内容“禁止从事同类行业、岗位”往往对劳动者就业影响过大,未能实现最小化损害。竞业限制旨在避免因恶意挖角、间谍、泄密等恶性竞争造成的损失,受《反不正当竞争法》《知识产权法》等保护。但协议限制的是“可能”造成损失者,而非“实际”违规者,其增益是通过限制潜在无辜者实现的。因此,竞业限制虽可能通过避免损失实现最大化增益,但是对择业自由的过度限制却未能有效最小化利益损害。

(二) 多数人利益优先的伦理困境

从社会治理的眼光来看利益冲突,无疑应该保全最大多数人的最大利益而牺牲最少多数人的最小利益。根据竞业限制协议保护商业机密和知识产权的初衷,被限制的人员应当为接触核心商业信息或技术信息的员工。在当代企业中,员工往往分工明确、层级清晰,能够接触核心信息的员工数量较少。IT系统的高度发达,也保障了企业能够实现这一诉求。我们已知,竞业限制协议规定的主体是“高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员”。“其他负有保密义务的人员”定义的模糊性,赋予资方过大的解释权,易将大量普通员工纳入限制范围。资方获得了对劳动者是否负有保密义务的定义权。如果资方根据资本的天性尽可能地扩大自己的权利,那么资方可能将大多数人定义为“其他负有保密义务的人员”。最终导致的结果是,与恶性竞争无关的大多数人也成为了被竞业限制者。综上所述,与恶性竞争无关的无辜人员更可能成为竞业限制中的最大多数人,导致保护少数(企业)却牺牲多数(劳动者)的伦理错位。因此,从保全最大多数人的最大利益标准来看,泛化的竞业限制协议不符合要求。

3. 基于社会治理道德原则的竞业限制伦理审视

(一) 公正原则下的竞业限制伦理争议

柏拉图[6]说:“正义就是给每个人以恰如其分的报答。”所谓应得,必与应得者此前的行为相关:应得乃是一种回报或交换。对于“高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员”来说,“在限制期限内不得到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作,或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。”是应得的吗?接触核心商业信息或技术信息的员工负有道德上和法律上的保密义务,但受到择业限制不应当是应得的惩罚。员工接触核心商业信息或技术信息应当为该员工岗位决定的工作内容,并非是企业给予的某种“福利”,员工不应当由于工作岗位涉及的工作内容受到广泛的就业限制。被严格限制择业的人员应当是行业内违反法律或道德的相关人员,而不应当是行业内可能违反法律或道德的人员。即被限制应是对恶者“恰如其分的报答”,而不应当使无辜者受难。因此,泛化的竞业限制将预防性惩罚强加于无辜者,存在显著的公正性伦理争议。

(二) 人道主义视域下的竞业限制伦理批判

人道主义认为,人本身是最高价值或尊严。人是社会的目的,是评价社会一切事物的价值标准而超越于社会一切事物的价值之上。人本身的发展、完善、自我实现是最高价值,人本身的自我实现越充分,社会的物质财富和精神财富便越丰富。竞业限制协议对劳动者自由择业权产生了严重限制,进而影响了人的发展、完善、自我实现。即使是恶性竞争可能波及的高级管理人员、高级技术人员,也应当享有在广阔的空间里实现自我的权利,而不应当由于自身具备更出色的工作能力而受到更多发展的限制。而对于其他并不应当受到竞业限制的人员来说,竞业限制更使他们无法进一步成长。企业的核心商业信息或技术信息属于企业的私有财产,但竞业限制存在着一种潜在倾向——将可能知悉核心商业信息或技术信息的员工视作私有财产,将人物化为工具,构成了对入道主义精神的根本性伦理批判。

(三) 自由原则与竞业限制的伦理冲突

自由,就是能够按照自己的意志进行的行为。自由是每个人自我实现、发挥创造潜能的根本条件,同时也是社会繁荣进步的根本条件。竞业限制协议对择业自由进行了大幅限制,这使劳动者失去了在劳动领域的基本自由,限制了他们自身的事业发展,进而削弱了整个行业的生产力,这对于社会的繁荣进步产生了阻碍作用。因此,从自由原则来看,竞业限制协议对个体自由发展权和社会进步活力构成了实质性伦理损害。

4. 解决竞业限制伦理困境的策略与呼吁

完善立法,划定竞业限制的伦理边界,是消除这一问题的根本解决办法。在竞业限制主体和客体泛化问题上,存在一定的立法改善空间,可以借鉴境外的做法。《瑞士债法典》第 340 条第 2 款对商业秘密的标准作出了规定,“只有雇佣关系允许雇员了解雇主的客户、生产和交易秘密,并且对上述信息的了解可能会对雇主造成实质性损害时,竞业协议才有约束力”。这使竞业限制的主体和客体都有了更精确的范围。

呼吁企业增强道德意识,增强企业抑制主体泛化的伦理自觉,是行之有效的关键途径。竞业限制主体的过度泛化是由企业主导产生的。企业将普通基层员工泛化成“其他负有保密义务的人员”,并使员工无法拒绝签署竞业限制协议。呼吁企业应当增强社会责任意识,主动将保密人员和普通员工进行细化区分。

培养行业规范和职业道德,构建劳资互信的伦理基础,是要长期践行的重要问题。竞业限制条款起初是为防范商业秘密和知识产权的恶意泄露而制定。由于部分劳动者行业规范和职业道德的缺失,导致用人单位更加依赖于竞业限制协议的效力。因此,社会应注重引导培养良好的行业规范和职业道德,增强劳资关系信任感。

5. 结语

竞业限制协议需要平衡多方利益关系,在保护企业免受恶性竞争危害的同时对劳动者的权利产生了一些影响。竞业限制协议无法增加每个人的利益总量,但最大限度地增进了可能增进的利益总量。从社会治理道德原则来看,竞业限制协议存在一些争议。当社会的行业规范和职业道德标准越来越高时,通过法律对恶性竞争进行防范的力度将会相应减轻。因而竞业限制协议的泛化问题也会得到改善,社会运转也将更符合社会治理的道德原则。

参考文献

- [1] 马克思,恩格斯.马克思恩格斯全集(第 21 卷)[M].北京:人民出版社,2014:362.

- [2] 王博. 竞业限制制度研究[D]: [博士学位论文]. 武汉: 武汉大学, 2014.
- [3] 桂栗丽. 竞业限制的合理边界研究[D]: [博士学位论文]. 上海: 华东政法大学, 2022.
- [4] 杨钊龙. 解释论视角下约定竞业限制主体泛化问题及完善[J]. 上海市经济管理干部学院学报, 2023, 21(5): 56-63.
- [5] 王海明. 伦理学原理[M]. 北京: 北京大学出版社, 2009.
- [6] 柏拉图. 理想国[M]. 北京: 商务印书馆, 1994.