

竞业限制范围的合理性界定

林俊杰

石河子大学法学院，新疆 石河子

收稿日期：2024年12月16日；录用日期：2024年12月26日；发布日期：2025年1月23日

摘要

竞业限制制度是现代企业保护商业秘密、维护市场竞争优势的重要法律工具。然而，如何合理界定竞业限制的范围成为理论与实践中的难点。本文围绕竞业限制的认定范围展开分析，探讨了竞业限制中“同类业务”的界定标准以及不同细分行业审查在司法审查中的作用。文章指出当前实务中形式审查与实质审查并存的现状，提出对我国竞业限制制度的改进建议，强调在保障企业利益与劳动者自由择业权之间应实现更好的平衡，主张在认定竞业限制范围时，应采用严格的合理性审查标准，充分考虑实际经营业务的重合度与地域竞争影响。

关键词

竞业限制，合理性审查，认定范围

Definition of the Reasonableness of the Scope of the Non-Compete Restriction

Junjie Lin

Law School, Shihezi University, Shihezi Xinjiang

Received: Dec. 16th, 2024; accepted: Dec. 26th, 2024; published: Jan. 23rd, 2025

Abstract

The non-compete system is an important legal tool for modern enterprises to protect trade secrets and maintain market competitive advantage. However, reasonably defining the scope of non-compete has become a difficult point in theory and practice. This article analyzes the scope of non-compete determination, discusses the definition criteria of “similar business” in non-compete restrictions, and discusses the role of review in different industry segments in judicial review. This article points out the current situation of the coexistence of formal examination and substantive examination in current practice, puts forward suggestions for the improvement of China’s non-compete system,

emphasizes that a better balance should be achieved between protecting the interests of enterprises and the right of workers to freely choose employment, and advocates that strict reasonableness review standards should be adopted when determining the scope of non-competition, and the overlap of actual business operations and the impact of geographical competition should be fully considered.

Keywords

Non-Compete Restriction, Reasonableness Review, Scope of Designation

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

《劳动合同法》第二十四条第二款规定，竞业限制的期限不得超过两年，劳动者在此期间不得进入与原单位生产或经营同类产品、从事同类业务的企业，或自行经营相关业务。但同类业务为何种业务，其相关业务的相关性又是如何界定，学界与司法实践一直没有一个统一的标准进行区分明确，经营业务的范围如何厘定清晰直接关系到劳动者是否有违反竞业限制，关系到经营者利益是否受损的问题。诚然，在审查竞业限制协议的合法性时，职业内容和期限是不可忽视的关键因素。然而，与法律中对期限设有明确规范不同，职业内容的规定相对模糊，因此更容易在法律适用中引发争议。本文计划通过梳理相关法理、探讨理论学说，并结合司法实践中的具体案例，对约定竞业限制范围的合理性标准进行系统分析，以期能为司法审判实践提供指引，提供法律适用的建议。

2. 竞业限制范围合理性界定的理论基础

(一) 契约自由与公平原则的冲突与调和

契约即合同，我国《民法典》第 463 条规定：“合同是民事主体之间设立、变更、终止民事法律关系的协议。”而《法国民法典》第 1101 条规定：“契约是双方或多方之间的协议，旨在产生、转让、变更或终止义务。”而由此产生的契约自由则是现代合同法的重要原则，具体是指合同当事人在法律许可的范围内，能够根据自身意愿自主订立合同，进而建立权利义务关系，不受任何机关、组织或个人的干涉。契约自由是竞业限制协议效力原则的重要审查原则之一，对竞业限制进行约定体现了契约自由核心理念[1]，它作为一种法律手段，其初衷是为了保障合同双方当事人利益的合理分配，已经被世界各国的企业或公司广泛用于维护其商业秘密和其他经营利益。在劳资市场的实际运行中，用人单位因其在资源、信息及市场地位上的天然优势，在契约订立过程中往往通过格式条款最大限度地保护自身商业利益。这种情况下，劳动者在签订竞业限制协议时通常处于谈判的相对弱势地位，其弱势主要表现在对协议内容缺乏实质性协商权以及与用人单位在信息和资源上的显著不对等[2]。在日益竞争激烈的劳动市场中，为了保住有限的就业机会，劳动者往往不得不在竞业限制协议中做出过多妥协，而由于信息的不对称，劳动者对协议中潜在的苛刻条款也难以及时识别和判断。《法国民法典》第 1156 条规定，在合同解释时，应以探求当事人真实意图为原则，而非拘泥于合同的字面表述。这一“探求真意原则”强调合同的履行应反映双方的真实意愿，而不仅限于形式化的文字约定。然而，在上述条件下所签订的竞业限制协议，是否真正体现了劳动者的自主意思表示，值得进一步考量。这种由信息不对称与不平等谈判地位导致的契约内容，常与劳资双方追求公平的目标产生深刻矛盾，也对意思自治原则提出了严峻挑战。

(二) 竞业限制中劳动者自由择业权与企业经营权的博弈

自 2008 年《劳动合同法》颁布以来,竞业限制制度在保护商业秘密和调和企业经营权与劳动者自由择业权之间的矛盾中发挥了重要作用。在公司法领域,竞业限制制度主要体现为对经营权和财产权的保障,在劳动法领域,则通过限制劳动者可能对用人单位商业秘密及竞争性利益造成的损害,进一步维护企业的合法权益。竞业限制制度从不同法系的角度来看,起源于英美法系。早在 1414 年,英国的戴尔案就对竞业限制进行了初步的法律探索。在该案中,法院认为一项禁止前学徒在六个月内与师傅在同一城镇内从事相同贸易的合同条款无效。这一裁定源于英国当时盛行的学徒制度,雇主为了限制学徒的流动性,保护其商业利益,常常要求学徒签订不成文的契约。随着时间的推移,英国的普通法逐渐发展出了对雇员流动性的其他限制性规定。然而,当前英国法院在审理竞业限制协议时,往往持谨慎态度。特别是当竞业限制协议的范围超过了必要的保护合理权益的界限,或可能助长垄断行为时,这类协议可能对公众利益造成不公与损害,因此可能被认定为无效[3]。而在大陆法系的国家看来,以德国为例,德国的竞业限制立法原意更倾向于保护劳动者的合法权益,根据德国商法典(HGB)第 74 条的规定,竞业限制协议必须采用书面形式。此外,按照该条款的要求,雇员离职后,原企业需要支付雇员能取得报酬的一半作为竞业禁止的补偿,且该补偿期最长为两年(通常为一年,但可根据具体情况调整)。这一规定旨在平衡雇主保护商业利益和雇员的职业自由之间的冲突。

3. 竞业限制范围的审视准则

(一) 竞业限制行业范围中形式主义与实质主义之争

《劳动合同法》第二十四条第二款为竞业限制的合法性提供了基本的框架,明确规定劳动者不得在竞业限制期限内从事与原单位存在竞争关系的工作,或者自行经营与原单位有竞争关系的业务。同时,该条款规定竞业限制的期限不得超过两年,为竞业限制的合法性和合理性提供了法律依据。然而,在实际操作中,对于竞业限制范围的认定,存在着两种主要的观点与方法:第一种观点认为,只要新单位与原单位的经营范围存在高度一致或重叠,即便不审查劳动者的新岗位职责,也可认定其违反竞业限制。即形式主义认定模式,也叫登记主义认定模式,依据企业工商登记的经营范围确定“同类业务”,这种方式更注重保护企业的合法权益,防止商业秘密泄露。第二种观点则强调应结合劳动者的具体工作岗位和所涉及的保密信息,进行更细致的审查,不能仅凭企业的业务竞争性来代替对劳动者工作内容的分析,以企业实际经营活动和劳动者岗位职责为基础进行认定,从而避免限制范围的过度扩张,保护劳动者的择业权,即实质主义。

(二) 形式主义认定模式的反思

形式主义对“同类产品、同类业务”的理解主要依赖于文义解释和论理解释[4]。尽管形式主义以用人单位营业执照上标注的经营范围为具体依据,具有较强的操作性,但仍然存在两个亟需解决的问题。其一,营业范围的重合需达到何种程度才能被认定为构成竞争关系?如果简单地把企业所标注的经营范围作笼统的概念性认定,则无可避免地会导致审查标准失之于宽泛,难以有效区分真正的竞争关系与潜在的合作或无关的业务关系,并且可能赋予用人单位不当的竞争优势,企业通过广泛定义经营范围来扩大对员工的控制范围,从而对市场竞争环境产生不利影响。其二,在现实企业经营中,许多企业营业范围登记与实际经营范围不相匹配,这进一步加剧了形式主义认定的局限性。出现这种情况有两种原因,一是 2015 年颁布的《企业经营范围登记管理规定》放宽了对经营范围登记用语的限制,标志着工商登记在这一领域实现了从国家统一管控到企业自主决定的转型。这一变革使得企业在确定经营范围时拥有了更大的自主权,能够根据自身需求灵活选择和表述经营范围。由此,用人单位在营业范围的描述上变得更加多样化和灵活,以此去适应不同的市场需求与业务模式。二是一些企业出于战略规划或业务拓展的

考量,在营业执照中登记了远超其实际经营范围的范围,而这些内容往往仅作为未来可能发展的方向,并未实际展开经营活动。如果竞业限制仅依据营业范围进行认定,而不关注企业的实际业务内容,可能导致对竞业关系的错误判断,进而误导法律适用。

(三) 实质主义模式的合理性价值剖解

尽管形式主义的经营范围认定标准在司法实践中具备较高的操作性,但其缺陷也日益凸显,这促使判断标准逐渐向实质主义转变。实质主义是对形式主义的进一步深化,其认定方式不再单纯依赖营业执照中所列的经营范围,而是通过分析用人单位的实际经营活动是否构成“同类产品/同类业务”来确定两者是否存在竞争关系,并据此审查限制范围是否超越了法律规定的合理边界。总而言之,以实质主义来对竞业限制纠纷的竞争关系进行认定有着显著的优势。

实质主义能够更准确地反映企业之间的真实竞争关系,避免因登记经营范围的宽泛性或模糊性导致错误认定。在判断原用人单位与现用人单位之间是否存在竞争关系时,应以实际经营活动为核心依据,而不能单纯依赖登记经营范围的表面信息。在实践中,登记经营范围与企业实际从事的生产经营活动之间并不存在必然的对应关系,是难以精准反映企业的真实业务状况的。这主要存在着两方面的原因,一方面是因为企业在登记注册时,其经营范围一般较小,而随着企业生产经营规模的扩大,其业务量逐渐增加,便可能会涉及到刚开始注册登记时尚未涵盖的领域,因此企业出于未雨绸缪的考量,往往一开始就会将企业未来可能开展的业务先进行登记注册。另一方面,随着网络智能系统的普及,许多经营范围往往变成选项进行选择,而不再是以往的填写,这就不可避免地使得登记范围重合的现象显著增多,此时如果再只依据登记经营范围进行判断,便可能导致对竞争关系认定判断出现失真与偏差。

实质主义认定标准有助于在离职竞业限制中实现用人单位与劳动者之间的利益平衡。竞业限制制度的设立旨在保护用人单位的合法财产权益,同时对劳动者的劳动权限制进行合理救济,从而实现双方权益的平衡。一方面,通过认定用人单位的实际经营活动,可以明确其财产权益的具体保护范围,避免保护对象的错位或泛化,防止竞业限制的适用范围被盲目扩大,对用人单位利益造成不必要的扩张保护。另一方面,在当前劳动关系中,用人单位通常处于相对强势地位,其对劳动者的竞业限制协议往往较为“苛刻”[5],若机械地采用形式主义方法认定竞争关系,可能导致劳动者因竞业限制条款的过度适用而无法自由择业,甚至在离职后被迫脱离其熟悉的行业领域,失去职业发展机会。因此相比于登记主义“一刀切”的做法,实质主义的适用能确保劳动者在合法范围内实现自由流动和职业选择,能尽量缩小形式主义所导致的限制范围过大的问题。

4. 竞业限制范围审查路径探析

(一) 多维视角下的实质主义审查范围

笔者主张,对于竞业限制范围的审查,应遵循实质主义标准,以多维视角穿透进行考量。关于工商登记中所列的经营范围只能作为众多因素中考量的其中一部分,法院在司法裁判中不应把它作为决定性、关键性因素进行审查[6],具体还应囊括企业实际主营业务、市场覆盖与目标客户群、技术与资源的交叉程度等因素。这种综合判断能够更准确反映企业间的真实竞争状况。

1) 主营业务

主营业务是人民法院在判断是否存在竞争关系时考量的关键因素,其认定不能仅局限于企业营业执照中登记的经营范围是否重合,而必须结合企业的实际经营内容、目标市场和业务模式等多方面进行综合分析。实务中,企业在营业执照中的经营范围常具有广泛性或模糊性,若仅凭表面一致性作出裁判,容易导致事实认定的偏差和裁判结果的不公。以周某某诉某新能源技术公司竞业限制纠纷案为例¹,尽管

¹江苏省苏州市中级人民法院民事判决书(2023)苏05民终14705号。

案涉双方在营业执照上登记的经营范围存在一致性，但法院在审理中深入分析了双方的实际经营活动业务范围后查明，某新能源技术公司主要从事的是光伏逆变器及太阳能电源产品的研发、制造和销售，服务对象为光伏电力企业，为光伏行业的设备制造商，属于上游环节；而电力科技公司则专注于分布式光伏电力的生产、销售及相关服务，其核心业务面向电力市场，属于下游应用环节。两家公司实际从事的业务是存在本质差异性的，且各自分属产业链的上下游环节，法院据此认定双方不存在直接竞争关系，裁定周某某未违反竞业限制义务。

2) 市场覆盖与目标客户群

在认定企业之间是否存在竞争关系时，还需要重点评估其市场定位和客户群体的相似性。即便两家公司在产品具有一定的相似性，但如果目标市场和客户群体完全不同，则难以认定二者构成直接竞争关系。例如，在广州隆超塑料五金制造有限公司与沈家森劳动争议案中²，原告隆超公司与被告酷迪公司都从事餐饮用具的生产，但通过对市场定位和客户群体的深入分析，法院发现两者存在显著差异。具体而言，隆超公司的核心业务聚焦于大容量保温产品，如不锈钢真空保温壶、保温气压瓶、保温桶等，市场定位主要以酒店、餐馆、医院等公共服务场所及家庭使用为主，其客户群体主要为高端品牌商和大型进口商，面向欧洲市场销售是其主要销售渠道。而相比之下，酷迪公司的主营业务则以小容量非保温产品为主，如铸铁壶、运动瓶、硅胶瓶等，这些产品多为个人用品或促销赠品，其中大部分为玻璃、塑料或硅胶材质，非保温产品占据了主要的比例。其客户群体集中于超市采购商和一般进口商，产品价格偏低端平民化，市场目标主要以面向北美为主。通过上述对比可以看出，尽管原被告双方在产品类别上存在一定交集，但由于其客户群体及市场定位均存在显著差异，法院作出了双方并未构成实质性竞争关系的判决，因此不构成竞业限制义务的违反。

3) 技术与资源的交叉程度

技术和资源的共享或重叠程度是判断企业之间是否构成竞争关系的关键因素之一。尤其在科技型企业中，技术平台、专利池或研发方向的相似性，往往直接影响竞争关系的实质认定。这些公司在注册登记时，经营范围往往都会包含了软硬件开发、技术咨询、技术转让、技术服务。若仅以此为据，显然会对科技型人员就业造成极大障碍，对社会人力资源造成极大的浪费，也有悖于竞业限制制度的立法本意。例如，在王山诉万得信息技术股份有限公司竞业限制纠纷案中³，法院的裁判逻辑清晰体现了这一分析框架。本案万得公司主要提供的是金融信息服务，其核心受众为金融机构及金融学术研究机构，经营模式高度依赖于金融数据的收集、整理与分析。而涉案的某科技公司则以文化社区和视频平台为主营业务，其核心功能是为用户提供网络交流空间，用于上传视频、互动分享，其目标受众为普通互联网用户，应用领域集中于网络社交和娱乐行业。尽管两家公司在技术层面都运用了类似的数据分析技术，但其技术应用的场景和行业领域存在显著差异。万得公司的技术主要服务于金融行业，用于优化金融数据处理与信息服务；而某科技公司的技术则服务于网络社区，旨在提升用户体验与内容推荐的精准性。基于应用领域的根本性差异，法院最终认定，两家公司不构成实质性竞争关系，王山的就业行为未违反竞业限制协议。

(二) 不同行业竞业限制的适用难点

在不同行业中，竞业限制的适用存在显著的差异和挑战，主要源于各行业的业务性质、技术含量和市场竞争环境的不同。这些差异使得竞业限制的制定和执行充满复杂性，尤其在高技术、高创新领域更为突出。

首先，技术密集型行业如互联网、信息技术、生物医药等行业，因其依赖于技术创新和知识产权保

² 广东省广州市白云区人民法院民事判决书(2018)粤 0111 民初 9305 号。

³ 参照《最高人民法院关于发布第 34 批指导性案例的通知》(法(2022)240 号)指导性案例第 190 号。

护, 竞业限制被广泛应用于高级管理人员、研发人员等关键岗位。这些岗位的人员掌握了大量企业核心机密, 如算法、专利技术、研发计划等, 离职后若加入竞争对手, 可能对原企业的竞争优势造成极大损害。然而, 这些行业技术更新快、市场变化频繁, 如果限制过长时间或过大范围, 劳动者的职业发展将受到严重影响。因此, 如何在保护企业商业利益的同时, 不过度妨碍劳动者的职业发展, 成为此类行业竞业限制的一个适用难点。通过对当前司法审判现状的检视, 我们可以发现在实务中, 部分高新技术劳动者为规避竞业限制条款, 逐渐发展出一些具有“擦边球”性质的做法。例如, 在崔某诉某能源股份有限公司竞业限制纠纷案中⁴, 涉案劳动者采用了具有“阴阳合同”类型化的雇佣关系安排, 以规避原公司所设立的竞业限制条款。具体而言, 该劳动者表面上与一家中介公司签订了劳务合同, 而实际工作单位则通过中介公司的劳务派遣安排到与原用人单位存在竞争关系的第三方公司。同时, 其工资也由中介公司代为支付, 这便能够在竞争关系调查过程中, 不易直接看出其与第三方公司之间的直接雇佣关系, 使得劳动者与竞争企业之间的法律关系呈现出一定的间接性和隐蔽性, 给法院在审查和认定竞业限制纠纷时带来了较大的挑战。

在传统制造业和服务业中, 竞业限制问题更多地聚焦于对员工掌握的客户资源和市场份额的保护。这些行业的特点决定了, 尽管其技术含量相对较低, 但企业对市场份额的稳定和客户关系的维护仍有强烈需求。尤其是在消费品生产或销售行业, 业务员、市场经理等岗位的员工通常掌握着大量客户信息和市场渠道, 这些资源对企业的经营具有重要价值。因此, 竞业限制条款往往被用来防止员工离职后将客户资源带至竞争对手, 进而削弱企业的市场竞争力。在钱某与某某公司劳动合同纠纷案中⁵, 原告钱某作为一名销售人员, 工作中接触了大量核心客户并掌握了企业的重要客户资源。离职后, 钱某利用这些资源, 与另一家公司合作经营与前公司同类产品, 导致前公司商业利益受到严重损害。故法院认定了钱某违反了竞业限制义务并判罚其违约金。

5. 结论

竞业限制作为一项既保护用人单位商业秘密、又影响劳动者自由择业权的制度, 其合理性直接关乎企业利益与劳动者权利的平衡。我国的竞业限制制度在保护企业商业利益的同时, 应更多考虑劳动者的生存权和自由择业权。在认定竞业限制的范围时, 建议采用严格的合理性审查标准, 确保竞业限制协议不被滥用, 并对“同类业务”进行具体化的实质判断。同时, 应根据企业的实际经营状况与地域竞争影响, 审慎评估劳动者再就业的合理性。综上所述, 本文通过对竞业限制范围的理论分析和司法实践探讨, 提出了对现行制度的改进建议, 期望在保护企业利益与劳动者权利的过程中实现更为公平的平衡。

参考文献

- [1] 蒋欣汝, 李雪. 竞业限制扩张适用问题的实证分析[J]. 河北企业, 2024(5): 140-143.
- [2] 邓恒. 论商业秘密保护中竞业禁止协议的法律性质[J]. 西南民族大学学报(人文社科版), 2018, 39(2): 98-103.
- [3] 冯辉. 整体主义视野下离职竞业限制违约金的法律治理[J]. 清华法学, 2023, 17(2): 145-161.
- [4] 李晓倩. 从形式到实质: 竞业限制中同类业务的认定[J]. 江汉论坛, 2022(6): 122-128.
- [5] 宁立志, 龚涛. 反不正当竞争法视角下的竞业限制协议[J]. 河南师范大学学报(哲学社会科学版), 2022, 49(4): 44-52.
- [6] 金泳锋, 付丽莎. 竞业禁止协议与商业秘密保护法律问题研究[J]. 知识产权, 2011(2): 30-34.

⁴新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院民事判决书(2024)新 01 民终 4866 号。

⁵上海市松江区人民法院(2024)沪 0117 民初 5334 号。