



企业竞业限制操作指南（2013 版）

齐精智律师律师著

企业为了保护自己的商业秘密或与知识产权相关的保密事项，往往通过“竞业限制协议”约定以限制劳动者离职后的选择竞争行业为代价，来有效保护企业的商业秘密。

本文依据《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）》的规定，对企业在实施“竞业限制”给予有效的法律指引。

一、企业与劳动者签订“竞业限制协议”是为了保护企业商业秘密。

企业没有商业秘密或不负有保密义务的劳动者就没有必要签订“竞业限制协议”。

二、企业与劳动者签订的“保密协议”不能替代“竞业限制协议”，签订“竞业限制协议”是为了通过限制劳动者离职后的择业权，来更好的保护企业商业秘密：

三、劳动者对在工作当中所接触到的企业商业秘密负有保密义务，该保密义务是法定义务，而竞业限制义务则是约定义务。

四、劳动者的保密义务是无偿的，而竞业限制义务则是有偿的。

五、劳动者违反保密义务可能承担违约与侵权责任的竞合或被追究刑事责任，而违反竞业限制义务最多承担违约责任。

六、劳动者是否在职都应履行保密义务，而劳动者只在劳动合同解除或终止后才须履行竞业限制义务。

七、企业中不是所有技术和信息都属于法律上的“商业秘密”，企业没有依法确定“商业秘密”的范围和内容最终导致“竞业限制协议”无法实施。

八、法律上的“商业秘密”，是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。

九、企业是否对有用信息采取保密措施，是法院认定该信息是否是“商业秘密”的法律关键。企业没有采取“保密措施”的信息不是“商业秘密”。

十、用人单位和劳动者之约定“保密协议”（内容不涉及竞业限制），而没有约定“竞业限制条款”，以“保密协议”替代“竞业限制条款”。

“保密协议”有效，但是不发生竞业限制的法律效力，劳动者不需要履行竞业限制的义务。

十一、未约定经济补偿的“竞业限制协议”也有效，劳动者履行履行了竞业限制义务，用人单位应当支付平均工资的 30% 按月支付经济补偿。

十二、劳动者或者用人单位违法解除劳动合同的，对竞业限制没有影响，劳动者还要继续履行竞业限制。（详见拙作“违法解除劳动合同后竞业限制仍然有效”）

十三、劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，劳动者应当继续履行竞业限制义务，不因承担违约金后免除竞业限制义务。

十四、在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议，应当向劳动者额外支付三个月的竞业限制经济补偿。

十五、因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿的，劳动者才能解除竞业限制约定。

版权声明：

本文版权归属齐精智律师所有，未经许可不得用于商业用途。为个人学习等合理使用的引用和转载请注明出处。

尊重他人的知识产权就是尊重你自己。