

《企业实施竞业限制合规指引》重点条款解读

作者：辜鸿鹄 | 臧琳 | 王茜

在中国当前人才竞争日益激烈的环境下，竞业限制是企业保护商业秘密、维持竞争优势的重要手段。然而，该类条款的过度适用或不当使用，在实践中诱发了诸多纠纷。部分企业对竞业限制条款的滥用，实际上阻碍了人才的合理流动。

2025 年 9 月 4 日，人力资源和社会保障部办公厅发布《企业实施竞业限制合规指引》(下称“《指引》”), 就企业依法实施竞业限制提供实操性建议，以引导企业统筹保护企业商业秘密和劳动者合法权益。

尽管《指引》并不具备强制性法律效力，但其集中体现了行政监管和司法机构对当前离职后竞业限制争议及相关监管问题的普遍共识。从合规审慎与企业风控角度出发，《指引》可以为企业制定、审查和实施竞业限制制度提供重要参考，对企业治理与法律实践均具有切实的指导意义。

.....
如您需要了解我们的出版物,
请联系:

Publication@llinkslaw.com

一. 竞业限制实施前提：企业需先行明确界定合法的商业秘密范围

自 2025 年 9 月 1 日起施行的《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(二)》(下称“《司法解释二》”)第十三条第一款明确“劳动者未知悉、接触用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项, 劳动者请求确认竞业限制条款不生效的, 人民法院依法予以支持”。

《指引》呼应前述规定, 强调企业在设定竞业限制义务前, 需明确本企业商业秘密的内容与范围; 同时提示企业, 其具有法律效力的竞业限制条款, 必须以明确且合法有效的商业秘密为前提。

同时, 《指引》重申, 商业秘密需满足三项法定要件: (一) 秘密性, 指不为公众所知悉、无法从公开渠道获取的信息; (二) 价值性, 指能为权利人带来现实或潜在价值与竞争优势的信息; (三) 保密性, 指权利人已对该信息采取合理保密措施的信息。《指引》同时明确, 行业内一般常识、行业惯例以及可以从公开渠道获得的信息, 均不属于商业秘密。该界定与《中华人民共和国反不正当竞争法》对“商业秘密”的定义一致, 旨在避免企业对商业秘密范围作不当扩大解释。

据此, 建议企业在相关协议中明确商业秘密的具体内容和范围, 并注意留存采取保密措施的证据, 包括但不限于实施分级保密制度、定期开展保密培训、设置信息访问权限、实行数据加密等。

二. 适用主体范围：竞业限制条款应仅适用于知悉或接触企业商业秘密的劳动者

《指引》第六条与第七条严格限定了依法适用竞业限制的劳动者范围, 强调企业应遵循“必要、合理”原则, 将协议对象限定于实际知悉或接触商业秘密的劳动者, 主要包括高级管理人员、高级技术人员及其他负有保密义务的人员, 并鼓励企业将内部保密机制作为首要保护手段, 减少对竞业限制的过度依赖。同时, 《指引》明确竞业限制不适用于仅掌握行业通用的专业知识和技能、企业一般经营信息的普通劳动者。

实质上, 上述规定是对《中华人民共和国劳动合同法》(下称“《劳动合同法》”)第二十四条及《司法解释二》中关于竞业限制人员适用范围要求的进一步细化和重申。通过这一举措, 《指引》旨在避免企业随意扩大竞业限制条款的适用主体, 体现了当前司法实践中以审慎性和比例原则评估此类条款可执行性的主流倾向

从合规角度来看, 建议企业建立健全内部商业秘密管理体系, 通过权限管控、数据加密、设置脱密期等方式强化事前防护措施, 从源头上保护企业保密信息。在确需签订竞业限制协议时, 开展必要性评估, 严格限定人员范围, 并履行相应告知程序, 以确保竞业限制协议的可执行性, 降低协议在后续争议中被认定无效的法律风险。

三. 关键条款限制：竞业限制协议的范围、地域及期限须合理适度

《指引》第十条与第十一条进一步细化了竞业限制在范围、地域和期限方面的合理性原则, 明确企业应结合自身经营范围、市场竞争状况及劳动者实际接触商业秘密的程度, 合理适度约定限制内容。

在竞业限制范围的设定上，限制应仅限于与企业存在竞争关系、从事同类业务的实体。《指引》建议企业以名录方式列明受限实体，以确保条款的清晰性与可执行性；在地域限制方面，限制须与企业的实际经营活动覆盖的区域相符，无充分理由不得随意扩大至全国或全球范围；在期限方面，竞业限制期限应根据涉密程度与商业秘密时效合理确定，且在任何情况下不得超过劳动关系终止后两年。如需对相关条款进行后续调整，企业须与劳动者协商一致并以书面形式变更。

上述规定是对《劳动合同法》第二十四条及《司法解释二》第十三条中“比例原则”的细化拓展。除重申竞业限制义务范围须与劳动者涉密情况相适应外，《指引》还引入了企业经营范围与市场竞争状况作为判断竞业限制合理性的关键标准。其中，鼓励企业精准界定受限主体、要求地域限制须有事实依据的具体指引，体现了当前司法实践中对过于宽泛适用或滥用竞业限制条款进行严格审查的趋势，旨在防范企业不当限制劳动者的自由择业权。

据此，建议企业审慎确定竞业限制的具体内容，如以明确列举的方式界定竞争业务范围，使限制地域与企业实际经营区域相匹配，并依据所涉商业秘密的敏感程度与时效合理设定限制期限，以有效降低竞业限制条款在司法审查中被认定为无效或不可执行的法律风险。

四. 细化经济补偿和违约金的标准

《指引》第十二条至第十四条、第十六条对竞业限制协议中经济补偿与违约金的确定标准作出了细化指引。

在经济补偿方面，《指引》明确企业应以货币形式按月支付，不得以在职期间工资、奖金已包含补偿为由拒绝支付。同时，补偿金额应综合考虑商业秘密的研发成本、商业价值、限制范围、劳动者工资水平及对其就业择业和职业发展的影响等因素合理确定。原则上，竞业限制期间的月度经济补偿不得低于劳动者离职前十二个月月平均工资的 30%，且不得低于当地最低工资标准；竞业限制期限超过一年的，为体现公平性与合理性，《指引》建议将补偿比例提高至 50% 以上。

在违约金方面，《指引》提出违约金数额应结合劳动者可能造成的经济损失及竞业限制期间应付的经济补偿总额合理确定，一般不宜超过约定竞业限制经济补偿总额的五倍。

尽管目前就竞业限制协议中的经济补偿与违约金确定问题尚未有国家层面的统一标准，但《指引》在《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)》(下称“《司法解释一》”)第三十六条的基础上，进一步提供了补偿标准的重要参考因素与比例建议。同时，《指引》否定了企业以在职待遇替代补偿的操作，进一步强调了补偿的公平性与独立性原则。

《指引》明确违约责任范围应与用人单位的实际经济损失相匹配的规制思路，凸显了合理性与比例性原则，旨在鼓励双方协商确定公平合理、切实可行的补偿方案与违约金条款，确保相关约定经得起司法审查。

据此，建议企业在确定经济补偿与违约金标准时，充分考量劳动者接触商业秘密的具体程度，同时参照《指引》所规定的比例性指引。此类经过合理校准的约定有助于提升其可执行性，降低因竞业限制合规问题引发争议的风险。

五. 新增竞业限制违约的救济程序，指导劳资双方维护合法权益

《指引》第十七条、第十九条及第二十一条对竞业限制义务违约的救济程序作出了详细指引。对企业而言，《指引》第十九条明确企业有权要求劳动者报告从业情况，并允许其通过公开信息、业务分析以及其他合理方式核实劳动者履约情况。

而当劳动者违约时，《指引》强调企业可从多种方式寻求救济：一是要求劳动者支付违约金并要求其继续履行竞业限制义务，确保竞业限制效果持续；二是在损失超过违约金时，可进一步主张赔偿，体现了补偿性与惩罚性的结合；三是可通过仲裁、诉讼程序寻求公力救济。

此外，在《司法解释一》第三十八条“因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持”的基础上，《指引》进一步确立了更有利于劳动者的标准，即“企业未及时足额支付经济补偿超过一个月，经劳动者提醒后仍未支付的，劳动者可以不再履行竞业限制义务”。该规定显著降低了劳动者解除竞业限制协议的门槛，同时明确劳动者可向人力资源和社会保障行政部门投诉，拓宽了劳动者的行政救济渠道。

需注意的是，鉴于《指引》属于指导性文件，前述规定在司法实践中能否被直接采纳适用，存在不确定性。尽管如此，仍建议企业在实践中参考前述指引，严格履行补偿支付义务，以防范潜在的法律与合规风险。

结语

《指引》系统回应了当前竞业限制实践中的常见争议与模糊地带，通过明确适用人员范围、限制范围、经济补偿、违约金及违约救济等关键环节，为企业在合法合规前提下有效落实竞业限制提供了实操指引。尽管《指引》本身不具有强制效力，但其内容高度契合近期司法与行政监管导向，集中体现了防止权利滥用、平衡劳资权益的价值取向。

建议企业以《指引》为重要参考，结合自身商业秘密保护需求与用工结构，持续优化与调整商业秘密保护机制及竞业限制实施举措，以全面提升企业合规水平和风险防范能力，实现商业秘密保护与人才合理流动的良性平衡。

如您希望就相关问题进一步交流, 请联系:



辜鸿鹄

+86 21 3135 8722

patrick.gu@linkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求, 请随时与我们联系: master@linkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: Linkslaw

本土化资源 国际化视野

免责声明:

本出版物仅供一般性参考, 并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2025