

《企业实施竞业限制合规指引》重点条款解读

作者：刘宇翔 吴琼 王旭颖

引言

2025年9月4日，人社部办公厅正式印发《企业实施竞业限制合规指引》（人社厅发〔2025〕40号）（“《指引》”），作为全国层面首部专门规范竞业限制规则的指导性文件，《指引》聚焦竞业限制制度常见问题，旨在平衡企业商业秘密保护及劳动者合法权益，引导企业依法合规实施竞业限制。

海问律师事务所劳动法团队结合现行法律规定、司法实践以及实务经验，对《指引》的重点内容进行解读分析，以供读者参考。

一、概述

2025年7月31日发布的《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）》（法释〔2025〕12号，“《司法解释二》”）中，有关竞业限制的条款（即第13条~15条）是《司法解释二》备受关注的重点条款，其中强调了竞业限制范围、地域、期限等内容应当限制在必要的范围内，即应当与劳动者所知悉、接触到的商业秘密及知识产权相关的保密事项相适应的原则。

此次《指引》紧随其后发布，体现出了与《司法解释二》协调一致的导向，其中多个条款旨在强调企业实施竞业限制应当遵循合理必要原则，并进一步细化了竞业限制合规实施的具体要求，一定程度上回应了实践中诸多长期引发争议的疑难问题，对于企业实施竞业限制具有重要的指导意义，预期也将成为裁审机构在审理涉竞业限制劳动争议案件的重要裁审参考及依据。

二、要点解读

（一）实施竞业限制的前提条件——确认商业秘密的内容和范畴

《指引》第2条、第3条及5条明确，企业实施竞业限制的前提条件为确认其拥有的商业秘密的内容和范畴，这与竞业限制制度的核心目的（即保护雇主的商业秘密）及实施对象（负有保密义务的劳动者）的规定相一致。《指引》强调该前提条件，有利于防止企业随意界定本企业所拥有的商业秘密，不当扩大实施竞业限制的范围。

（二）实施竞业限制的原则——必要、合理

根据人力资源社会保障部劳动关系司就《指引》相关问题答记者问的内容，“企业保护商业秘密可采用多种方法和手段。实施竞业限制是保护企业商业秘密的方式之一，但必然会对劳动者就业择业、职业发展产生负面影响，企业需支付相应的经济补偿也有一定的实施成本”。为此，《指引》引导企业优先采取其他管控商业秘密的措施。《指引》第6条规定，企业实施竞业限制应当遵循必要、合理原则，优先采取有效措施管控商业秘密知悉权限、加密商业秘密数据、合理设置脱密期等商业秘密保护措施，确定实施竞业限制的，应开展必要性评估。

（三）实施竞业限制的人员范围——负有保密义务的人员

《指引》第7条再次重申了竞业限制人员范围，即“高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员”，这与《劳动合同法》第二十四条规定的竞业限制人员范围相一致。

同时，此条明确了对“其他负有保密义务的人员”进行竞业限制的前提性要求，即，应当提前告知理由，说明需要保守的商业秘密具体内容。另外，此条还特别强调，劳动者仅掌握行业通用的专业知识和技能、工作中接触到的仅为企业一般经营信息的，不属于负有保密义务的人员，用人单位不应与其约定竞业限制义务。

（四）实施竞业限制的具体要求——公平、合理地约定权利义务

《指引》对企业实施竞业限制的具体要求进行了明确规定，其中第9条明确了企业与劳动者签订竞业限制协议应当坚持合法和诚实信用原则，公平合理地约定双方权利义务，企业不得利用强势地位，违背劳动者意志，订立违反法律规

定或显失公平的竞业限制协议。对于竞业限制的具体事项，《指引》进一步细化规定如下：

1、竞业限制权利义务以协议约定为准

《指引》第8条、第9条规定，企业可以在规章制度中对劳动者的保密义务及竞业限制的实施做出一般性规定，但不得以规章制度替代竞业限制约定，竞业限制的权利义务及具体事项仍需与劳动者协商并明确约定为准。

此外，《指引》第10条明确规定，企业调整竞业限制从业范围、地域的，应当与劳动者协商变更竞业限制协议。根据此条规定，实践中竞业限制协议中常见的用人单位单方调整竞争范围的约定或将受到挑战。

2、限制从业范围应尽可能具体、明确

《指引》第10条规定了限制从业范围应当限定在“与本单位生产或经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他企业”，这亦与《劳动合同法》第二十四条的规定相一致。同时，此条进一步规定，企业应当尽可能对限制从业企业范围做出具体、明确的约定，并鼓励有条件的企业列明竞业限制企业名录，这与目前的司法实务观点相一致。

3、竞业限制地域范围一般不得约定为“全国”或“全世界”

《指引》第10条规定，竞业限制的地域应当与企业经营业务的范围相符，一般不得约定全国或全世界；如约定范围为全国或全世界的，需在协议中充分说明理由。

4、竞业限制期限应当合理

《指引》第11条明确竞业限制期限根据劳动者涉密程度和商业秘密时效合理确定，最长不得超过2年，这与《司法解释二》确定的原则相一致。

5、竞业限制经济补偿应合理并与期限相适应

《指引》第12条明确规定，竞业限制的经济补偿应当合理确定，参考因素包括商业秘密的研发成本和商业价值、限制从业范围、劳动者在职期间工资水平、

对劳动者就业择业和职业发展的影响等。

值得特别关注的是，2020年出台的《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（一）》（“《司法解释一》”）第36条规定，如双方未约定竞业限制经济补偿，劳动者可以要求用人单位按照劳动合同解除或终止前十二个月平均工资的30%支付经济补偿。因此，实践中很多用人单位参考此标准，作为普遍适用的竞业限制经济补偿下限标准。

而此次《指引》完善了指导标准，《指引》第13条要求竞业限制经济补偿与期限相适应，即：

（1）一般情形下，竞业限制月经济补偿不低于劳动合同解除或终止前十二个月工资的30%，且不低于劳动合同履行地最低工资标准；

（2）竞业限制期限超过1年的，竞业限制月经济补偿不宜低于劳动合同解除或终止前十二个月工资的50%。

此外，《指引》第16条亦强调，劳动合同解除或终止后，企业应当在竞业期限内以货币形式按月支付竞业限制经济补偿，不得以日常支付给劳动者的工资、奖金中包括了竞业限制补偿为由拒绝支付。

6、竞业限制违约金应合理

《指引》第14条规定，竞业限制的违约金数额应当合理确定，参考因素包括劳动者泄露商业秘密可能造成的经济损失、企业支付给劳动者的竞业限制经济补偿数额等。同时，此条明确了，违约金一般不宜超过约定竞业限制经济补偿总额的5倍。

7、企业欠付竞业限制经济补偿的，劳动者有权不再履行竞业限制义务

根据《司法解释一》第38条规定，现行司法实践中，通常认为，劳动合同解除或终止后，劳动者解除竞业限制义务必须满足两个前提条件：一是用人单位3个月未支付经济补偿，二是劳动者请求解除竞业限制义务。

而此次《指引》第17条对上述规定亦有所突破：

（1）增加了劳动者有权解除竞业限制义务的情形，即除了企业超过3个月未及

时足额支付经济补偿的情形外，增加了企业未及时足额支付经济补偿超过1个月经劳动者提醒后仍未支付的情形；

（2）在上述情况下劳动者“可以不再履行竞业限制义务”，不再明确要求劳动者做出“请求解除竞业限制”的动作。这是否意味着在用人单位存在上述情形的情况下，劳动者无需通知用人单位行使解除权，如何明确劳动者对于不再履行竞业限制和继续履行（从而主张经济补偿）的选择，有待司法实践进一步明确。

8、明确了企业的权利

《指引》第19条明确规定了企业追踪、了解、核实劳动者履行竞业限制义务情况的形式及追究违约责任的途径，具体包括：

（1）明确规定了企业有权要求劳动者在竞业限制期限内报告个人从业情况，并有权通过合法途径（公开信息、同行信息交流、业务分析、接受举报等）了解核实从业情况；

（2）劳动者违反竞业限制约定，或以其他方式规避竞业限制约定的，企业可以要求劳动者支付违约金并继续履行竞业限制义务；

（3）劳动者的违约行为给企业造成的损失超过违约金标准的，企业可以要求相关方承担赔偿责任。

9、明确了竞业限制争议的救济途径

（1）工会监督：《指引》第20条规定，企业工会可以收集劳动者对企业的竞业限制制度和实施的意见，及时向企业反映，并可以对企业不当实施竞业限制的行为提出意见或要求纠正；

（2）行政投诉：《指引》第21条首次明确将竞业限制补偿金纳入行政投诉范围，即劳动者追索竞业限制经济补偿的，可以向人力资源社会保障行政部门投诉；

（3）调解、仲裁、诉讼：《指引》第22条重申，企业与劳动者因竞业限制发生劳动争议的，可以通过调解、仲裁、诉讼解决争议。

三、建议

随着《司法解释二》和《指引》的施行，我们建议企业及时建立和完善自身的竞业限制合规管理机制，通过全流程、系统化的管控措施，实现对于自身商业秘密的有效管控以及对劳动者合法权益的保护。该等机制应涵盖以下核心环节：

（一）制定竞业限制合规制度

明确界定受保护的商业秘密范围，根据岗位涉密程度（如访问权限、信息接触频率）建立分级认定标准；规范竞业限制的实施原则、涉及岗位、限制从业范围、经济补偿标准等。

（二）完善竞业限制协议内容

竞业限制协议内容需具备合理性与可执行性，包括但不限于：细化限制地域范围（如不超过企业实际业务覆盖区域），精确列举竞争单位类型及名录，合理设置竞业限制期限，明确员工的报告义务，补偿金条款和违约责任条款应明确合规等。

（三）加强流程管理及证据留存

1、入职阶段：对员工所属类别进行识别，仅对高级管理人员、高级技术人员及其他涉密岗位员工签订竞业限制协议，要求员工书面确认岗位涉密属性，留存岗位说明书等客观依据，杜绝全员“一刀切”签约的无效管控。同时对于可能受限于其他用人单位的竞业限制义务的员工，及时评估和防范相关风险；

2、协议签订阶段：履行告知义务，以书面形式向员工具体说明其将接触的商业秘密类别及内容，并尽可能取得员工确认；

3、在职阶段：建立动态管理机制，当员工调任不同密级岗位、企业新增业务线或竞争格局变化时（如原非竞争对手转型进入核心市场），及时评估竞业限制协议适用性。需调整条款的，应通过补充协议重新履行告知程序，确保限制范围与岗位现状匹配；

4、离职阶段：评估审查启动竞业限制义务的必要性，决定无需履行限制义务的，应迟于离职时书面解除竞业限制协议；

5、离职后竞业限制义务履行阶段：应每月及时、足额支付竞业限制经济补偿；要求员工按照约定履行个人从业情况的报告义务，通过合规渠道了解员工履约情况，对于可能的违约行为及时保存证据并采取适当的追责措施。

2025-09-19