

摘要

我国劳动法视野下的竞业限制规则建立较晚，文本粗犷、语义模糊，学术上观点云集，实践中争议频出，其中竞业限制规则的义务主体、义务内容与经济补偿的要素属性属于学术和实务界共同关注的核心议题。通过解释论的分析方法，对争议问题进行多视角的深度解析，可在一定程度上得出结论。本文主要研究三个主要议题，其一为竞业限制义务人之范围限定；其二是竞业限制义务内容的具体分析，是对竞业限制规则适用的典型范式的明确，其中包括竞业限制义务的主体单位，同类业务的界定标准和具体的竞业行为；其三为经济补偿的要素属性，主要内容包括未约定经济补偿的离职竞业限制协议之效力认定，用人单位未给付经济补偿的法律后果等。

针对竞业限制义务人的范围，《劳动合同法》第23条第2款规定，用人单位可以与对负有保密义务的劳动者约定竞业限制，在实践中，劳动者与用人单位签订了竞业禁止协议的，基本都推定为劳动者属于竞业限制义务人。根据规则文本之文义解释、规范设计目的与利益恒平三个角度分析，笔者认为竞业限制的义务人范围应当小于保密义务人的范围，具体来说，应当限定在职务或岗位与用人单位秘密信息直接且当然相关的劳动者。

针对竞业限制义务之内容，包含竞争关系也即“同类业务”的认定，和竞业行为之判定。对于竞业限制中“同类业务”的认定，需根据实质的经营内容判断后用人单位是否构成“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”，（以下简称竞争单位）；其次，还要对劳动者在前用人单位中的实际工作进行审查，将“同类业务”限定为与接触商业秘密相关的工作或者业务。对于竞业行为之认定，根据竞业限制规则的设定目标与执行效果，应限定竞业限制义务人不得到有竞争关系的其他用人单位从业，而不论岗位如何。

针对经济补偿的效力分析，本文认为经济补偿金条款缺失与经济补偿的给付缺位均不会影响竞业限制协议的效力，在竞业限制规则中，经济补偿条款只是通过明确的方式对法定义务的再次确认和具体化，换言之，即使不约定经济补偿条款，用人单位也需要履行法律规定的强制性给付义务，经济补偿金条款的缺失不会影响竞业限制协议的效力。经济补偿的给付缺位自属违约行为，与合同效力无涉。

但是在问题分析的基础上，可以窥见竞业限制规则设计逻辑混乱之弊病，未能准确区分在职与离职竞业限制并处理其与保密义务之间的关系。保密义务和在职竞业限制义务均属于劳动者应然承担的忠实义务之内容，二者当属并列关系。在劳动关系终止之后发挥效用的离职竞业限制，已经失去了忠实义务的基础，其价值基础是从商业竞争视角出发，为了保护前用人单位的合法利益而存在，应由

立法单独确认法律地位并设立规则。本文完成的主要任务正是基于规则的文本分析和价值探究，对重大疑惑作出具体回应，同时就规则的逻辑体系和理论基础进行重述澄清。

关键词：竞业限制；保密义务；商业秘密；经济补偿

Abstract

From the perspective of Chinese labor law, the non-competition rules are established late, the text is rough, the semantic is vague, the academic views are abundant, and the disputes in practice are frequent. Among them, the compulsory subject of non-competition rules, the compulsory paradigm and the essential attributes of economic compensation are the core issues concerned by the academic and practical circles. The conclusion can be drawn to a certain extent by analyzing the controversial issues from multiple perspectives through the method of interpretive theory. This paper mainly studies three main topics, one is the scope of the subject of non-competition obligation; The second is a specific analysis of the content of non-competition obligations, which is a clear definition of the typical paradigm of the application of non-competition rules, including the subject unit of non-competition obligations, the definition standard of similar businesses and specific competitive behaviors. The third is the essential attributes of economic compensation, mainly including the validity of non-compete agreement without economic compensation, legal consequences of employer's failure to pay economic compensation, etc.

In view of the scope of the subject of non-competition obligations, Article 23 (2) of the Labor Contract Law stipulates that the employer can agree on non-competition restrictions with the worker who has the confidentiality obligation. In practice, the worker who signs a non-competition agreement with the employer is basically presumed to be the worker who belongs to the non-competition obligatory agent. According to the analysis from three perspectives of the interpretation of the text of the rules, the purpose of normative design and the interest parity, the author believes that the scope of the obligator of competition restriction should be less than that of the confidentiality obligator. Specifically, it should be limited to the workers whose job or post is directly and naturally related to the secret information of the employer.

The paradigm content of non-competition obligation includes competition relationship, namely the identification of "similar business" and the judgment of competitive behavior. For the identification of "similar business" in the competition restriction, it is necessary to judge whether the employer constitutes "another employer that produces or operates similar products and engages in the same business with its own unit" according to the actual business content (hereinafter referred to as the competitor); Secondly, the actual work of the laborer in the former employer should be examined, and the "similar business" should be limited to the work or

business related to access to trade secrets. For the identification of non-competition behavior, according to the objectives and implementation effects of the non-competition rules, the non-competition obligator shall be restricted from obtaining employment from other employers with competitive relationship, regardless of the position.

In view of the analysis on the effectiveness of economic compensation, this paper holds that neither the absence of economic compensation clause nor the absence of payment of economic compensation will affect the effectiveness of non-competition agreements. In the rules of non-competition, economic compensation clause only confirms and concretifies legal obligations in an explicit way. In other words, even if no economic compensation clause is agreed, The employer also needs to fulfill the compulsory payment obligation stipulated by law. The absence of economic compensation clause will not affect the validity of the non-competition agreement. The absence of payment of economic compensation is a breach of contract and has nothing to do with the validity of the contract.

Based on the analysis of the problems, we can see the defects of the logic confusion in the design of competition rules, which fail to accurately distinguish between in-service and out-of-service non-competition and to deal with the relationship between non-competition and confidentiality obligations. Both the duty of confidentiality and the duty of in-service non-competition belong to the content of the duty of loyalty which should be undertaken by the employee. The out-of-service non-competition, which comes into play after the termination of the labor relationship, has lost the basis of the duty of loyalty, and its value is based on the legitimate interests of the former employer. The legal status of out-of-service non-competition should be confirmed separately and the rules should be set up by legislation. Based on the text analysis and value exploration of rules, the main task of this paper is to make specific responses to the major doubts, and restate or clarify the logical system and theoretical basis of the rules.

Key Words: Non-Competition, Duty Of Confidentiality, Trade Secret, Economic Compensation

目录

引言	1
一、 竞业限制规则的适用困惑及其成因	3
(一) 竞业限制规则的适用困惑	3
(二) 竞业限制规则适用困惑的成因	4
二、 竞业限制义务之主体限定	6
(一) 规则文本之文义解释	7
(二) 规范设计之目的探究	8
(三) 体系构建之利益衡平	8
三、 竞业限制义务之内容明晰	11
(一) 竞争关系之认定	11
(二) 竞业行为之判定	13
四、 竞业限制经济补偿之效力分析	15
(一) 经济补偿金条款缺失之效力分析	15
(二) 经济补偿给付缺位之效力分析	20
五、 竞业限制规则理论之解构与澄明	22
(一) 在职与离职竞业限制之区分	22
(二) 竞业限制与保密义务之解绑	24
结语	28
参考文献	29
作者简介	31
致谢	32

引言

竞业限制,或称竞业禁止,一般指“依据法律规定或合同约定,与特定营业主体有特定法律关系的主体,在一定的时空范围内不得与该特定营业主体有竞争关系的用人单位就业,也不得从事与该特定营业主体有竞争关系的业务活动。就其所属法律部门而言,可分为民商法上竞业限制和劳动法上竞业限制。”¹民商法上的竞业限制分列于《公司法》《合伙企业法》和《个人独资企业法》等部门法中,主要为法定限制,²而劳动法的竞业限制为约定竞业限制³——《劳动合同法》第23条第2款规定,“对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”

劳动法中的竞业限制,尤其是离职竞业限制,其适用直接关涉到劳动者自由选择职业的权利,成为劳动法学界的重要议题。在有关竞业限制规则适用的主体范围、经济补偿金给付的义务属性等等问题的背后,实质上是劳动者与用人单位的价值/利益冲突。由此而生的对于竞业限制规则的理论基础之探讨颇有百家争鸣之势,但是诸多论断均缺乏对竞业限制规则根本内涵的准确把握,而此正是规则适用分析之关键。现行体系中的离职竞业限制被视为商业秘密保护的有效手段,如部分学者所言,在商业秘密保护方面,《反不正当竞争法》的确可以针对侵权行为予以补救,“但大量诉讼成本、时间、精力的耗费使有限的赔偿数额对于本已受重创的企业来说无异于杯水车薪。”⁴《劳动合同法》正是基于这样一个立法目的,创设了保护用人单位合法利益的规则。

有权利必然有义务,竞业限制规则同样是对劳动者施加劳动关系存续期以外之义务的规范。对劳动者而言,承担竞业限制义务等同于在约定期限内其不能从事自己专精的职务活动,对某些领域的劳动者而言甚至等同于剥夺了其再就业的机会,这势必对劳动者获取作为生存保障的工资薪酬产生极大影响。更为重要的是,对于劳动者而言,其劳动权遭受的减损效果更是不可逆的,劳动者自由择业权利的受限,会给自身发展带来羁绊和障碍,⁵其导致的负面影响甚至远超因竞

¹ 王全兴:《劳动法》(第4版),法律出版社2014年版,第162页。

² 例如《公司法》第148条规定了董事、高级管理人员不得未经股东会或者股东大会同意自营或者为他人经营与所任职公司同类的业务,违反规定所得的收入应当归公司所有。

³ 我国《劳动合同法》(公开征求意见稿)选择了法定竞业限制立法模式,而《劳动合同法》(二审稿)改为约定竞业限制立法模式,最终《二审稿》基本上得到了立法认同。但是,约定竞业限制立法模式弊端很快凸显,以下将作出详细说明。

⁴ 冯彦君、王佳慧:《我国劳动法中应设立竞业禁止条款——兼谈弥补我国<劳动法>第22条的立法缺失》,载《吉林大学社会科学学报》2002年第6期,第107页。

⁵ 参见叶海艳:《论竞业禁止的制度构建》,载《东南大学学报(哲学社会科学版)》2008年第6期,第115页。

业限制而生的降薪结果。因此，竞业限制规则的任务是对用人单位与劳动者权利冲突作出利益衡平的最佳选择，其规范效果取决于对劳动者择业自由限制的程度是否合理，因为每一种法律价值都不能被绝对地排除，只能针对不同情况进行具体权衡。¹基于此，笔者认为对竞业限制规则的适用必须持有审慎的态度，对于实践中规则适用产生的各项争议，都应当根据具体情形进行个案分析，但是在理论研究方面，对竞业限制规则内容的解释分析仍然是劳动法学界的重大议题，本文正是从学理和实践中较为突出的适用问题入手，尝试从多个角度分析，保证竞业限制规则完成立法目标，在价值对抗中寻找利益天平的重心。

¹ 参见冯彦君：《劳动法上“合理”的多重意蕴及其应用》，载《中国法学》2018年第5期，第183页。

一、 竞业限制规则的适用困惑及其成因

与公司法等部门法中关于董事、高管等相关人员的竞业限制规定不同，劳动法上的竞业限制不仅限定义务主体在劳动关系合法存在之时间内的行为，这种限制还持续至劳动关系终止之后，也即属于后合同义务范围，尤其是对于就业的限制，不单纯属于宪法、劳动法的研究内容，还与经济学¹、社会学紧密相关，并且自 2008 年《劳动合同法》颁布以来，竞业限制规则得到广泛适用并有持续增加之势，已然在劳动关系调整中发挥了重要作用，在此基础之上，有关竞业限制规则适用的案件陡然增加，其案件复杂性、争议多样性已经证明有关竞业限制规则的分析和解释当属于劳动法学界不可不察的重要内容之一。在此，笔者总结了实践中有关竞业限制规则适用的几项主要问题，并尝试就规则的基础理论和现实构建两个层次分析问题的主要成因，在此基础之上从学理层面对相关争议问题给出解答。

（一） 竞业限制规则的适用困惑

通过对相关案件的梳理可以看出，争议多集中在离职竞业限制的范围（包括主体、义务范围等）、协议效力问题的认定、违反竞业限制协议后的经济责任这几个方面。从立足规则文本入手的解释论出发，笔者通过简单分析我国劳动法有关竞业限制的现行规范文本，产生以下几点疑问，第一，《劳动合同法》第 23 条第 2 款规定，用人单位可以与对负有保密义务的劳动者约定竞业限制，本条款规定，承担竞业限制义务的前提是该等主体属于“负有保密义务的劳动者”，换句话说，只有承担保密义务的劳动者，用人单位才可以与其约定竞业限制条款使其承担竞业限制义务，是否意味着竞业限制义务属于保密义务的附随义务或子义务，二者之间的关系如何？第二，在第一点的实然基础（仅承担保密义务的劳动者可以承担竞业限制义务）之下，《劳动合同法》第 24 条第一款规定的兜底范围，即“其他负有保密义务的人员”之界定将直接决定竞业限制义务人的范围，若单从字面角度将其理解为用人单位中负有保密义务的人员，则本条款的规定意味着对于用人单位内部所有需要承担保密义务的主体，都可能基于竞业限制条款的约定行为而承担竞业限制义务？也即，除去形式上的约定行为，竞业限制义务人与保密义务人的范围完全一致。这种解读的合理性不可不察。第三，《劳动合同法》第 23 条第 2 款规定，针对离职竞业限制的，用人单位可以约定按月给付劳动者经济补偿。对此，需要解答的是离职竞业限制中的经济补偿是否属于法定

¹ Jason Watson, "An Economic Analysis of Non-Competition Agreements," 5 Business Law Review 81,84-86 (2005-2006).

义务,对于未约定经济补偿的离职竞业限制约定的效力应作何认定?相关司法解释曾就此作出回应,但语焉不详,仅明确了劳动者有请求支付的救济权,但是究其效力问题,仍处于悬而未决的状态。

以上是针对规范文本的简单分析而梳理的几个问题,笔者将其归结为三个方面的主要问题:其一为竞业限制义务主体之范围限定;其二是竞业限制义务内容的具体分析,是对竞业限制规则适用的典型范式的明确,其中包括竞业限制义务的主体单位,同类业务的界定标准和具体的竞业行为;其三为经济补偿的要素属性,主要内容包括未约定经济补偿的离职竞业限制协议之效力认定,用人单位未给付经济补偿的法律后果等。结合竞业限制规制的学理研究及司法判例,可以证实当下该规则的研究重心和适用难题均围绕于这几个方面,例如有学者就竞业限制规则中“同类业务”的标准进行案例检索和研判分析,¹还有学者对未约定经济补偿的离职竞业限制协议效力相关争议案件进行对比梳理,²无论从学理还是实践角度,以上问题都是竞业限制规则需要重点探析的角度,也是本文选择此三项问题作为主要分析对象的原因。

(二) 竞业限制规则适用困惑的成因

在明确本文主要研究内容的基础之上,笔者认为需要先对问题的成因进行剖析,此不仅可以达致对症下药的探究效果,更为主要的是在本部分将对竞业限制规则的理论根基和利益冲突作较为细致的分析,这也是本文后续部分研究探讨的重要基础。

笔者总结的主要原因有两个层次,其一,竞业限制规则的理论基础较为复杂和多元,规则本身就是在所涉各方权利的冲突之中寻求利益衡平,在权利或义务基础理论多元甚至混淆不清的背景之下,把握规则的合理运用必然是空中楼阁。在我国现行制度体系下,竞业限制相关争议的性质仍存有争议,具体划分仍以当事人之诉请作为判断标准,³而竞业限制规则的基础理论分析也包括劳动者的忠实义务以及反不正当竞争⁴等多个视角,在劳动者与用人单位权利或利益冲突之外还关涉公共利益相关理论。⁵其中忠实义务被视为竞业限制义务的重要基础,

¹ 参见李晓倩:《从形式到实质:竞业限制中同类业务的认定》,载《江汉论坛》2022年6月,第122-123页。

² 参见邓恒:《竞业禁止纠纷案件审判实务问题研究》,载《法律适用》2017年第15期,第115-116页。

³ 对于劳动法视域内的竞业禁止纠纷,如当事人以违约为由主张救济,应通过劳动争议程序解决;若以侵犯商业秘密为由则属不正当竞争纠纷,参见奚晓明主编:《最高人民法院知识产权审判案例指导》(第2辑),中国法制出版社2010年版,第60页。

⁴ 宁立志,龚涛:《反不正当竞争法视角下的竞业限制协议》,载《河南师范大学学报(哲学社会科学版)》2022年第4期。

⁵ 美国马萨诸塞州执行竞业禁止协议有三个要求,其中一条是必须符合公共利益——能够自由流动工作和从事贸易符合公众的利益,比如医生、护士、心理学家等职业不适用竞业禁止协议,因为这些职业领域内劳动者的流动受限会影响到客户、患者等获取必要服务的自由。See *Pettingell v. Morrison, Mahoney & Miller*, 687 N.E.2d 1237 (Mass. 1997)。

劳动法中的忠实义务作为一个义务集合，内容并不固定，概念也并不明晰，并且我国劳动法学界缺乏对其深入的系统性分析，大多停留在概念层面的说明，有学者总结学界概念性的认知并作出定义，认为忠实义务是“为维护和实现用人单位的利益，基于诚实信用原则以及劳动关系、劳动合同的人身性和继续性特征，劳动者应对用人单位履行的以服从、注意、保密、增进利益等为主要内容的各项不作为义务和作为义务的总称。”¹

可以明确竞业限制义务之存在具有法理上的正当性，劳动法学界通说也认为竞业限制义务当属劳动者忠实义务的涵摄范围之内，但是进一步的疑问则是，忠实义务可以天然说明竞业限制义务是劳动者必须承担的默示义务之一吗，忠实义务对于已经终止劳动关系的前劳动者之竞业限制义务承担是否还具有支撑作用，同为忠实义务内容的商业秘密保护义务与竞业限制义务有何关联？这些追问对于竞业限制义务的承担主体等相关问题具有决定性影响，也是下文将继续讨论的重点内容。但在此可以明确，理论基础的复杂和系统研究的匮乏是我国竞业限制规则适用困惑的成因之一。

其二，另一成因则是竞业限制规则的设计问题，具而言之还包括两个方面，第一方面是规则设计过于简单，没有对在职竞业限制和离职竞业限制作出实质区分，《劳动合同法》仅以离职竞业限制的经济补偿和期间上限规定从形式上提示了二者之区分，即以劳动关系的存续与否为基准作形式区分，但在整体规则设计中均采用统一的规则设计，忽视了二者在竞业限制义务主体范围、义务承担方式等方面的应然区别。第二个方面是规范文本过于粗放模糊，实务界对规则适用莫衷一是，比如，《劳动合同法》第24条第一款规定的“其他负有保密义务的人员”是否等同于第23条第二款中的“负有保密义务的劳动者”？另外，第23条第二款规定，用人单位可以约定竞业限制条款，并约定给付经济补偿。那么，是否意味着离职竞业限制的经济补偿与竞业限制条款本身一样均属于“可以约定”的范畴？这些问题也均与第一个方面的问题——未区分在职和离职竞业限制相关，二者共同导致了竞业限制规则的适用困惑。针对以上困惑，笔者将从解释论的角度进行两个层次的分析，其一，在现行规则体系内对以上困惑尝试作出解答以提升规则适用的统一性；其二，对于竞业限制规则的体系构造进行剖析，分析劳动者相关义务的逻辑关系，为规则的进一步完善提供更为清晰的研讨基础。

¹ 许建宇：《劳动者忠实义务论》，载《清华法学》2014年第6期，第121页。

二、竞业限制义务之主体限定

竞业限制义务主体的限定不仅仅是在文本解读层面得出的结论，更是基于竞业限制宽泛适用之现实所面临的重要议题，在北京东大正保科技有限公司重庆分公司与罗廷春劳动合同纠纷一案中，案涉劳动者在工作期间担任出纳工作，但案涉公司基于双方签订的《保密及不竞争协议》，要求劳动者支付 20 万元竞业限制违约金，裁判法院后认为该劳动者不属于“其他负有保密义务的人员”，认定双方签订的《保密及不竞争协议》对劳动者不产生法律效力¹。在现实中，较普遍的现象是，用人单位与全体劳动者统一约定竞业限制，但是笔者认为，对于不具备特定身份的普通劳动者，例如行政人员、普通生产工人或者前述案例中的出纳等人员，其执行的事务具有一般性，若不存在相反的证据或事实，一般可以认定此类劳动者不存在适用竞业限制的基础，相关竞业限制协议也应当归于无效。

现行规则体系中，对竞业限制义务人范围的探讨必须以竞业限制与商业秘密²的关系为视角，“竞业限制以商业秘密为前提，而商业秘密保护并不以竞业限制协议的存在为必要。”³换言之，竞业禁止是用人单位的保密措施之一，在国资委、国家知识产权局印发的国资发科创规（2020）15 号文件第十三项中提到，需要强化对掌握关键技术秘密离职人员的竞业限制。这一点在《劳动合同法》条文中同样得以体现，《劳动合同法》第 23 条规定，对于保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，用人单位与劳动者双方可进行约定，在此基础上，双方还可以补充约定竞业限制条款。在明确此前提的基础上可以得出的初步结论就是竞业限制义务人的范围应当不大于保密义务人的范围，进一步的问题就是二者范围是否一致？

《劳动合同法》第 24 条第一款规定了竞业限制义务人的范围，高级管理人员、高级技术人员成为竞业限制义务人无可厚非，关键在于对“其他负有保密义务的人员”的范围之确定，其与劳动合同法第 23 条中的“负有保密义务的劳动者”外延是否一致。从司法实践来看，竞业禁止纠纷涉及的案件中，只要是劳动者与用人单位签订了竞业禁止协议的，一律都推定为劳动者属于竞业限制义务人，换言之，只要该劳动者不属于高级管理人员和高级技术人员，均属于“其他负有保密义务的人员”。此种裁判逻辑一般不对“其他负有保密义务的人员”进行范围上的审查，有学者基于对案件的类型化检索分析，发现人民法院在处理此类

¹ 北京东大正保科技有限公司重庆分公司与罗廷春劳动合同纠纷一案一审民事判决书，（2018）渝 0103 民初 15010 号。

² 此“商业秘密”为广义，为行文方便，指代《劳动合同法》第 23 条所言之商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

³ 姚建军：《竞业限制不正当竞争诉讼研究——以竞业限制与商业秘密的关系为视角》，载《法律适用》2013 年第 2 期，第 81 页。

案件时，几乎全部将相关劳动者认定为符合条件的竞业限制义务主体，¹部分法院在处理此类案件时直接依据案涉劳动者任职和工作内容会接触或掌握相关秘密信息的前提就将该类人员定义成承担竞业限制义务的人员。²对此，笔者持相反意见，竞业限制义务人虽以保密义务人之身份为前提，但其范围应当小于保密义务人的范围，具体将从以下三个角度进行分析给出理由。

（一）规则文本之文义解释

从《劳动合同法》24条规定文本入手，对于兜底性规定适用同类解释规则，从而确定“其他负有保密义务的人员”的具体范围。有学者建议将竞业禁止的义务主体严格限定在“高级技术人员”和“高级管理人员”之内，一种方法是可以直接删去“其他负有保密义务的人员”，另外一种措施就是将接触/掌握就职单位的商业秘密作为竞业限制义务承担前提，避免当下存在的竞业限制义务人员范围泛化的问题。³笔者认为，兜底条款有其必要性和合理性，因适用分歧而直接删除实属因噎废食，对其合理解释限定范围才是应对之策，但是其所言“以存在接触或者掌握了用人单位的商业秘密为前提”不能解决问题。

简而言之，用人单位只可要求涉密岗位的劳动者承担保密义务而与其约定保密条款或订立保密协议，而《劳动合同法》第23条所规定的保密义务条款实际上已经暗含，只有那些由于职务或工作原因而可能知悉用人单位商业秘密和与知识产权相关的保密事项的人员，才是《劳动合同法》中所谓承担保密义务的劳动者。该学者将竞业限制义务人作如上限定，只是将原本的“可能知悉”限定为“已然知悉”，这种限定可操作性较低，也没有达到与“高级管理人员”和“高级技术人员”相同或相似的基本要求。笔者认为关键在于“其他负有保密义务的人员”的职务或岗位与用人单位秘密信息的相关性，应当与高级管理人员和高级技术人员相同或相近，即其职务或岗位与用人单位秘密信息直接相关。在已经失效的国科发政字〔1997〕317号文件中，对可订立保密协议的人员和约定竞业限制条款的人员分别作出了不同规定，前者包括了“科技人员、行政管理人员，以及因业务上可能知悉技术秘密的人员或业务相关人员”；后者为“对本单位技术权益和经济利益有重要影响的有关行政管理人员、科技人员和其他相关人员”。也就是说，知悉用人单位秘密信息必须是其职务或岗位工作内容的一部分，而如果只是基于工作上的便利对用人单位秘密信息才会有所接触，如用人单位的司机等就只

¹ 根据该学者的分析结果，符合条件的418宗案件中，人民法院认为属于“两高一密”人员的案件415宗，占比99.28%。参见李晓倩：《从形式到实质：竞业限制中同类业务的认定》，载《江汉论坛》2022年6月，第123页。

² 吴松林与精进电动科技股份有限公司劳动争议二审民事判决书，（2020）京民终13314号。

³ 邓恒：《德国的竞业禁止制度与商业秘密保护及其启示——兼论《劳动合同法》第23、24条的修改》，载《法学杂志》2017年第3期，第104页。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/938007102072006046>