

雇佣关系中约定竞业禁止的合理规制

——以商业秘密保护为视角

蒋艳辉

(湖南大学, 湖南省长沙市, 410082)

摘要: 对于商业秘密的保护, 传统的以保密协议为基础的违约之诉和以商业秘密对世权为基础的侵权之诉的救济手段和效果存在较多的不足, 约定竞业禁止逐渐成为各国企业应对经济全球化背景下人才流动所致本企业商业秘密流失或泄露问题的解决方式。在雇佣关系中, 保护商业秘密是约定竞业禁止的主要目的, 竞业禁止协议是商业秘密保护的手段。以商业秘密保护为视角, 雇佣关系中的约定竞业禁止除须满足法定条件外, 应客观存在可保护的商业秘密, 对约定竞业禁止的限制主体、期限、范围、经济补偿及违约后果等方面进行合理规制。

关键词: 约定竞业禁止 商业秘密保护 合理规制

中图分类号: D9

文献标识码: A

近年来, 商业秘密^①对于企业的经济价值日益凸显, 其“一旦丧失, 就永远丧失”^[1]的特性以及对企业市场竞争力的影响使得保护商业秘密成为世界各国和地区关注的热点问题。商业秘密的产生、保护和使用具有明显的人格化特征, 须以人为载体并内化于人后才能被利用产生经济价值,^[2]对于拥有商业秘密的雇主而言, 其雇员有可能直接参与商业秘密的形成或使用, 从而有机会接触、知悉、掌握甚至泄露或非法使用或许可他人使用雇主的商业秘密。因此, 经济全球化背景下的人才流动日渐成为诸多雇主商业秘密流失或泄露的重要原因。有鉴于此, 各国雇主纷纷通过与部分雇员签署竞业禁止^②协议以期保护其商业秘密。但竞业禁止协议不同于保密协议, 竞业禁止协议若要达到保护商业秘密的目的须满足法定和合理的要求, 否则竞业禁止的法律效力与实际约束力将影响商业秘密保护的效果。

一、雇佣关系中的约定竞业禁止与商业秘密保护

竞业禁止^③是指权利人对与其有特定关系之人的特定竞争行为的禁止,^[3]雇佣关系中约定竞业禁止是雇主为保护自身商业秘密或其他合法权益, 要求雇员在特定期间内不得在生产或经营同类产品或业务的与其具有竞争性的其他雇主处任职, 也不得自行生产或经营与原雇主有竞争关系的同类产品或业务,^[2]通常以雇主与雇员签订的竞业禁止协议或在其他

^① 我国新修订的《反不正当竞争法》第9条的规定, 商业秘密是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息和经营信息。

^② 本文无特殊说明的, 竞业禁止与竞业限制同意。

^③ 我国竞业禁止通常分为法定竞业禁止和约定竞业禁止, 法定竞业禁止主要是指公司法上针对公司董事、高级管理人员设定的竞业限制; 约定竞业禁止, 一般是指依据合同法和劳动合同法针对交易相对人或者劳动者通过协议约定的竞业限制。

协议中约定竞业禁止条款体现。

商业秘密保护主要是围绕商业秘密的秘密性而采取相关的保密措施。对于商业秘密的保护，各国传统上主要采取两种救济手段：一是以保密协议为基础，要求他人承担保密义务，他人违约时以违约之诉救济。另一种则是基于商业秘密无形资产的财产属性，商业秘密权利人以外的任何主体均有不得侵犯商业秘密的义务，否则权利人可以侵权之诉予以救济。两种传统商业秘密保护方式经司法实践，呈现出较多弊端。例如二者均属于事后救济手段，难以对潜在的侵害行为予以法律上的救济或制止，无法及时有效地保护商业秘密权利人的合法权益，^[4]不论是违约还是侵权之诉，权利人的举证难度较大^①；即使获得部分违约或侵权损害赔偿，相比丧失的商业秘密的经济价值，权利人的损失远远无法填平。在我国，权利人对其拥有的相关商业信息采取了保密措施是其相关信息被认定为商业秘密的前提，即对商业秘密采取保密措施是商业秘密的构成要件之一。我国商业秘密权利人对其商业秘密采取的保护措施主要表现为保密协议和对知悉或掌握商业秘密的相关人员提出保密要求。例如，拥有商业秘密的企业往往会要求其接触或掌握着商业秘密的职工签署保密协议，对往来合作并在合作关系中知悉了其商业秘密的合作方，会以保密条款或单独的保密要求或声明等方式，要求合作方及其相关人员承担保密义务。我国《劳动合同法》第23条^②的相关内容也明确规定，雇佣关系中雇主可基于商业秘密保护而与雇员约定竞业禁止。

雇佣关系中，若雇主以保护其商业秘密为目的而与雇员签订竞业禁止协议，此时竞业禁止协议是商业秘密保护的手段。竞业禁止协议与保密协议不同，前者并非如后者一般以商业秘密保护为唯一要义。如竞业禁止协议的目的也可以是避免因离职员工过于熟悉原雇主的情况，从而在竞争上给其造成不利影响。我国立法允许约定竞业禁止，其实质目的在于保护雇主的商业秘密和其他可受保护的合法权益，而实践中雇主采用约定竞业禁止的主要目的通常也都是为了保护其商业秘密。但需要注意的是，雇佣关系中通过竞业禁止协议或条款以实现商业秘密保护目的时，不能单纯地泛泛约定并竞业禁止，而需明确雇主作为商业秘密保护的信息范围和保密的主观意愿，约定竞业禁止的内容和商业秘密的范围等，

^① 我国法院在审理侵犯商业秘密案件时的一般思路通常是首先对原告是否有权就涉案信息主张权利、涉案信息是否符合商业秘密构成要件，即是否不为公众所知悉以及权利人是否采取了合理的保护措施进行审查和认定；其次在商业秘密成立且原告有权主张权利的前提下对被告是否实施了侵权行为进行审查和认定；最后在认定被告构成侵权的情况下，确定被告应承担的民事责任。在这样的审判路径下原告对应的举证责任即要证明涉案信息符合商业秘密的构成要件，原告对其享有权利；证明被告使用的涉案信息与原告商业秘密相同或实质性相同；证明被告存在不正当获取或虽合法获取但未经许可披露、使用或允许他人使用商业秘密的侵权行为。参见孔祥俊：《商业秘密司法保护实务》中国法制出版社2012年版，第50页-70页。法院在审理违反商业秘密保密协议约定争议案件时原告也需要举证证明存在商业秘密、其对商业秘密享有权利、被告存在泄露或许可他人使用商业秘密等违约行为等。

^② 《劳动合同法》第23条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密和与知识产权相关保密事项。

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。

以此表明用人单位采取了合理的保密措施，相关信息符合商业秘密的构成要件，同时雇员在约定范围内不得实施竞业禁止行为。^①

二、约定竞业禁止的合理规制

雇佣关系中以保护商业秘密为目的而约定竞业禁止时，主要涉及雇主作为商业秘密权利人的权益、雇员自由择业的权益和其他市场主体公平竞争的权益，后两种权益是社会利益的组成部分。^[5]约定竞业禁止实际上在某种程度上限制了雇员的自由择业权，与市场自由公平竞争法则存在冲突，若以保护商业秘密为幌子而肆意采用竞业禁止协议将有损社会利益，与立法目的背道而驰，因此需要对约定竞业禁止的相关内容进行合理规制。我国现行的相关法律法规^②对雇佣关系中约定竞业禁止的适用目的、限制主体、限制范围、经济补偿等相关内容进行了规定，但并不具体明确，在司法实践过程中存在较多问题。因此，从保护商业秘密的角度出发，约定竞业禁止除满足法定条件外，还须对其约定的相关内容进行合理规制，以实现雇主、雇员及其他市场主体三者利益的平衡。

（一）存在可保护的合法利益

是否存在可保护的合法利益，通常是各国法律判断约定竞业禁止协议是否有效的首要审查因素。美国著名教授 Harlan M Blake 强调，雇主与其雇员约定竞业禁止的目的是为了维护其竞争优势，避免雇员利用其原在职期间获得的属于雇主的商业信息和资源进而从事与原雇主经营范围存在竞争关系的行业，或以其他方式侵害原雇主的竞争利益。^[6]由此可见，限制雇员的自由择业权并不是约定竞业禁止的直接目的，而是约定竞业禁止所产生的消极影响，必须有可保护的合法权益存在才能合理地限制雇员个人技能实施的范围和期限。我国《劳动合同法》第 23 条规定，雇主有权通过约定竞业禁止以保护其商业秘密或与知识产权相关的保密事项，而对于什么是“与知识产权相关的保密事项”目前尚无相关立法或司法解释予以明确说明。由于“与知识产权相关的保密事项”的涵义与范围尚不明确，而从商业秘密保护角度约定竞业禁止时，以存在可保护的商业秘密是约定竞业禁止具

^① 《最高人民法院关于审理不正当竞争民事案件应用法律若干问题的解释》第 11 条 权利人为防止信息泄漏所采取的与其商业价值等具体情况相适应的合理保护措施，应当认定为反不正当竞争法第十条第三款规定的“保密措施”。

人民法院应当根据所涉信息载体的特性、权利人保密的意愿、保密措施的可识别程度、他人通过正当方式获得的难易程度等因素，认定权利人是否采取了保密措施。

具有下列情形之一，在正常情况下足以防止涉密信息泄漏的，应当认定权利人采取了保密措施：

- （一）限定涉密信息的知悉范围，只对必须知悉的相关人员告知其内容；
- （二）对于涉密信息载体采取加锁等防范措施；
- （三）在涉密信息的载体上标有保密标志；
- （四）对于涉密信息采用密码或者代码等；
- （五）签订保密协议；
- （六）对于涉密的机器、厂房、车间等场所限制来访者或者提出保密要求；
- （七）确保信息秘密的其他合理措施。

^② 《劳动合同法》第 23、24 条和《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）》第 6 条至第 10 条相关规定均涉及雇佣关系中的约定竞业禁止问题。

有合法性的客观要求。以雇主存在可保护的商业秘密而约定竞业禁止，一方面可以避免雇主滥用约定竞业禁止权利限制雇员的自由择业权和其他市场主体的公平竞争权利；另一方面通过确认商业秘密的存在和竞业禁止的范围，有助于实现商业秘密保护的目。若雇主非基于保护商业秘密而约定竞业禁止的，雇主须明确其意欲保护的非商业秘密的合法利益内容、竞业禁止行为的范围等相关内容，否则约定竞业禁止的效力和履行将会存在瑕疵。

（二）限制主体

根据我国《劳动合同法》第 24 条的规定，雇佣关系中约定竞业禁止的主体主要限于单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，“其他负有保密义务的人员”是兜底性条款，对于一般雇员是否可成为竞业禁止的限制对象并无明示。同时，雇员的职务、级别、特殊身份等对其成为竞业禁止义务主体的影响也并不明确。鉴于保密义务产生的基础与背景，显然承担保密义务的主体与竞业禁止义务主体不同。除商业秘密权利人以外的任何主体均须承担法定的保密义务，而不论其是否与雇主存在劳动关系或是否签署竞业禁止协议。同时，负有保密义务的主体可能并未实际接触或掌握雇主的商业秘密，因此也不一定会承担竞业禁止义务。^[7]对于在职雇员是否存在竞业禁止立法实践中存在分歧，部分国家持肯定态度，如瑞士、英国等^①；美国、德国等则持消极态度^②，我国台湾地区学者持积极态度。^[8]我国学界有观点认为，在雇佣关系存续期间按照诚实信用原则，雇员负有竞业禁止义务，但审判实务中倾向于离职雇员才可适用竞业禁止。

笔者认为，以保护商业秘密为视角时，约定竞业禁止限制的主体并无竞业禁止义务主体与保密义务主体、在职雇员与离职雇员及一般雇员与特定雇员^③之分。竞业禁止协议限制主体的合理规制标准并非在于雇员在职与否、职务差异等，而是雇员是否可以或已经接触、知悉、掌握雇主的商业秘密。非基于商业秘密保护目的或不存在可保护商业秘密时，雇主也无权要求所有雇员签署竞业禁止协议，此时竞业禁止限制主体的范围应是那些有一定年限工龄、知悉雇主经营策略、加入新单位会对原雇主造成实际竞争威胁的雇员。因此，无论是否以保护商业秘密为目的，约定竞业禁止的限制主体都是部分雇员，而非全员。

（三）限制期限

对约定竞业禁止期限的合理性认定问题，各国的立法和司法实践标准不一，通常根据商业秘密的级别加以区别对待，约定 1 年、2 年、3 年、5 年不等的限制期限。若约定竞业

^① 瑞士劳动合同法规定：雇员必须忠实地保护雇主的正当利益；雇员接受与雇主竞争的第三人的报酬而为其服务，在服务期间使用原企业获得的商业秘密或泄露之，都属于禁止之列。

英国劳动法规定：雇员需忠诚地为雇主服务，应保持雇主的商业秘密，涉及雇主的利润、经营方式、技术秘密、顾客名单都不得泄露，否则将违反雇用合同中的默示责任。”

^② 美国判例倾向于不禁止一般雇员从事业余兼职活动，除非其兼职会伤害雇主的利益。

德国《劳动契约法草案》第 34 条规定：如无反对之意思表示，受雇人得为附劳动(有偿的亦然)，但以其附劳动不属于雇佣人之营业范围，并不损其对于雇佣人之劳动给付时为限；该草案第 55 条规定受雇人非得雇佣人之同意不得参加可与雇佣人为竞争之营业。

^③ 通常指董事、经理、高级管理人员、技术人员等特定对象。

禁止的限制主体对象是接触或掌握着关系到雇主核心、关键利益或其经营成败的商业秘密的,则为保障雇主的合法利益和竞争优势,在雇主支付一定经济补偿金的前提下,商业秘密权利人与相关主体约定竞业禁止的期限可为无限期。^①我国立法将有关限制期限规定在不同法律性文件中,通常为2年、3年或无固定期限。^②就保护商业秘密而言,笔者认为不宜笼统地直接约定竞业禁止期限为法定最高年限或超出最高年限,而应结合多项因素综合确定约定竞业禁止限制期限的长短。例如,可以考虑商业秘密在相关市场竞争中给雇主带来竞争优势的持续期间,该商业秘密被他人通过反向工程等合法手段获得或公开所需的时间,该商业秘密为雇员所掌握的程度等。非基于商业秘密保护目的的,确定竞业禁止限制期限时,则应考虑雇员的在职期限,雇员流动对原雇主竞争优势造成实质损害的可能性,竞业禁止限制期限对雇员生活和再次择业的影响程度,以及雇主支付经济补偿金的情况等因素。但无论是何种目的,最终约定竞业禁止限制期限应在法律规制的范围内。

(四) 限制范围

信息产业化和经济全球化的发展使得商业经营的行业界限与地域差异缩小,各国判断竞业禁止协议中限制范围合理性的标准不一。但各国存有共识的是基于保护商业秘密的目的,在明确雇员不得展开竞业的行业范围与地域区域时,需要为其留有相应进入劳动力市场的自由和空间。美国判断约定竞业禁止限制范围的合理性时,从传统的以地域版图为标准拓展到了以雇主的客户和竞争者为标准。^③我国《劳动合同法》第24条也对约定竞业禁止的限制范围进行了规定,但属于原则性规定,具体限制范围仍需要由雇主与雇员据实协商确定。^④审判实务中倾向于以被保护用人单位商业秘密的优势所及领域、商业秘密对应经营范围中的经营项目是否与雇员新单位经营范围有重合或交叉为标准,来认定约定竞业禁止的限制范围是否合法合理。^⑤从商业秘密保护的角度,笔者认为,约定竞业禁止的限

^① 《德国商法典》第74条a项规定:“自雇佣关系终止时起,禁止不得扩及于两年以上期间。”

《瑞士债法典》第340条a项规定:“离职后2年内的竞业禁止有效;禁止应当于地点、时间和理由上给予合理的限制...只有在特殊情形下,该种禁止可以超过三年。”

《意大利民法典》第2125条第2款规定:“经理级人员离职后竞业禁止协议的时间限制不得超过5年,其他人员的限制不得超过3年;在约定期限超过上述限制性规定的情况下应当相应削减。”

英国在司法实践中根据不同行为,在时间限制上做出区别,如不掠夺客户的期限为5年,不设立竞争企业的期限为1年,在通常情况下,竞业禁止的最高年限为5年。除非存在特殊情况,才可以适当延长或缩短约定的期限。若雇员已接触到权利人核心的、具有重大利益的商业秘密,并且该秘密的泄露可能会给权利人造成重大的、不可估量的损失,此时权利人可与义务人签订无期限竞业禁止契约。

^② 《劳动合同法》第24条规定竞业禁止期限不得超过2年;劳动部《关于企业职工流动若干问题的通知》和国家科委《关于加强科技人员流动中技术秘密管理的若干意见》中对竞业禁止的期限要求为不得超过3年;《深圳经济特区企业技术秘密保护规定》(2009年修订)第23条规定:竞业限制的期限最长不得超过解除或者终止劳动合同后二年,超过二年的,超过部分无效。竞业限制协议中没有约定期限或者约定不明确的,视为无固定期限协议,可以随时解除协议,但应当提前至少一个月通知对方。

^③ 《劳动合同法(草案)》第16条曾规定竞业禁止的限制范围为生产与本单位同类产品或者经营同类业务的有竞争关系的领域;竞业限制范围应当以能够与用人单位形成实际竞争关系的地域为限。

^④ 参见:最高人民法院(2009)民申字第249号;(2017)沪02民终7338号。

制范围应综合考虑雇员接触、知悉或掌握商业秘密的程度和该商业秘密应用的范围。若雇员仅初浅地接触了雇主的商业秘密或所接触的并非该商业秘密应用产生经济价值的范围时，雇主若直接约定其在商业秘密应用范围内不得为竞业禁止行为的，显然不合理，该约定也难以有效履行。非基于保护商业秘密为目的的，合理约定竞业禁止的限制范围时则应综合考虑雇员在职层级，雇员流动对原雇主造成实质竞争的可能性、影响程度等因素，雇员原岗位未涉及的或关联性不大或雇主未开发的领域，或雇员加入新单位的履职行为不会对雇主的竞争优势造成影响的，都不应被纳入限制范围。

（五）经济补偿

雇主与雇员约定竞业禁止，雇员履行禁止义务、雇主向雇员支付合理的经济补偿费用的做法已为多国所接受。对于经济补偿的意义，部分国家将其视为约定竞业禁止履行及合理性的证明，如美国、瑞士等^①；而部分国家则将是否支付经济补偿作为约定竞业禁止是否生效的要件，且规定了经济补偿的相关标准，如法国、德国等。^②我国现行法律法规并未明确经济补偿是否为竞业禁止协议的生效要件，也未涉及其合理性问题，理论学界和司法实务的争议主要围绕经济补偿的支付效力^③、支付标准、支付方式、支付时间等方面。根据我国《劳动合同法》第23条及《劳动争议司法解释四》第6条至第10条的有关规定，雇主在以保护商业秘密为目的而与其雇员约定竞业禁止时，经济补偿是竞业禁止协议法定必须约定的内容，但并非法定的协议生效要件，无特殊约定的竞业禁止协议满足一般协议的法定生效要件^④签署即生效，是否约定经济补偿、经济补偿支付与否及足额与否不影响竞业禁止协议的效力。以保护商业秘密为目的签署竞业禁止协议或条款时，没有约定经济补偿的，雇员可在履行竞业禁止义务后要求雇主按一定标准支付经济补偿。约定了经济补偿，雇员履行了竞业限制义务而雇主不支付或低于法定标准支付的，雇员有权主张雇主违约，解除竞业禁止协议，要求雇主支付经济补偿或补足差额。

关于经济补偿支付标准、支付方式及支付时间的问题，《劳动合同法》及《劳动争议司法解释四》规定应当在竞业限制期限内按月发放，根据立法者设置经济补偿的目的和原意，应将经济补偿理解为雇员离职后其自由择业权益与雇主商业秘密权益、其他市场主体竞争权益发生冲突时选择适当限制雇员的择业权、平衡三者利益冲突的结果。由此可见，经济补偿是雇员在竞业禁止期限内不得从事竞业禁止行为的正常生活和生存保障，应自其

^① 在美国的判例中，企业给予雇员一定的补偿将增大竞业限制协议的合理性，证明竞业限制不会给离职雇员造成生活困难。

瑞士债法典指出：在可能的情况下，法官有权要求雇主为雇员所遭受的竞业禁止限制提供一定合理补偿。

^② 德国商法典规定竞业禁止期间，雇主应当给付职工最后一年报酬的一半以上作为竞业禁止给职工造成损害的补偿，否则竞业禁止的协议就没有约束力。

法国按限制竞业期间的长短分别规定2年以下的给付受雇期间报酬的1/3或2/3，超过2年的给付全额，并将有无经济补偿作为竞业禁止合同是否有效的条件。

^③ 未约定、已约定未支付或已约定未足额支付时对竞业禁止协议效力的影响。

^④ 如法定形式、真实意思表示、未违反法律强制性规定等。

离职后履行竞业禁止义务开始起算，按不低于劳动者离职前十二个月平均工资 30%且不低于当地最低月工资的标准按月支付。若雇主支付低于《劳动争议司法解释四》第 6 条规定标准的，显然不符合法律规定，其合理性也不言而喻。因此，雇员在雇主未按约定或法定标准足额支付经济补偿时，有权要求雇主补足。非基于商业秘密保护目的而约定竞业禁止的，经济补偿的支付效力、支付标准、支付方式及支付时间等应与保护商业秘密时一致，只有这样才能合理地实现雇员、雇主和其他市场主体三者利益的平衡。

（六）违约后果

以保护商业秘密保护为目的，且商业秘密合法存在时，雇员违反竞业禁止协议，将产生违约责任与侵权责任的竞合。非以保护商业秘密为目的或虽约定以保护商业秘密为目的但相关信息并不构成商业秘密时，雇员违反竞业禁止协议时产生违约责任。违约责任和侵权责任在性质、时效、举证责任、责任方式、对第三人的约束力等方面均存在明显差异，当事人是依据违约提起劳动争议之诉，还是依据侵害商业秘密提起侵权之诉，将产生不同的法律后果。我国立法此没有明确规定，有学者认为《合同法》第 122 条的规定同样适用于违反竞业禁止约定导致违约责任与侵权责任竞合的情况。^[10]

笔者认为，无论是否基于以保护商业秘密为目的，约定竞业禁止中雇员违反约定存在竞业禁止行为时，承担责任合理性的核心在于损失填补。通过雇员弥补因其行为给雇主造成的经济损失，使被打破的雇员、雇主、其他市场主体三方利益冲突平衡重新恢复。因此竞业禁止协议可仅约定违约金或损失赔偿，也可同时约定违约金和损失赔偿。雇主主张违约责任时，竞业禁止协议中对违反竞业禁止义务约定了违约金的，可以约定为准，有权要求雇员继续履行竞业禁止协议、支付违约金等。约定违约金过高或过低时，可以依据《合同法》第 114 条及《合同法司法解释二》第 29 条相关规定申请法院以实际损失为参考进行调整。无违约金约定时，雇主可要求雇员继续履行竞业禁止协议，承担损失赔偿责任。雇主要求违约雇员同时承担违约和损失赔偿责任的，可结合经济补偿的支付情况、雇员在职期间所得收入、违约行为致雇主受损情况等综合认定，要求雇员继续履行、支付违约金并赔偿损失，但违约金和损失赔偿的总计数额以雇主实际损失为限。

三、结语

雇佣关系中约定竞业禁止的核心立法价值在于保护雇主的商业秘密和其他可合法保护的利益，实践中雇主往往为了自身利益与所有雇员签订竞业禁止协议，且竞业禁止协议约定缺乏合理性，此种做法不仅无法有效的保护自身合法利益，而且会降低雇员的履职积极性及履约可能性。因此，雇主以保护商业秘密为目的而与雇员约定竞业禁止时，须针对已接触、知悉或掌握其商业秘密的雇员，合法谨慎地将自身的经营信息、技术信息与竞业禁止义务融合，在合理地不超出法定的限制期限内，明确保密和竞业禁止的主观意愿，并在雇员离职后依约支付经济补偿，以此实现约定竞业禁止的目的。雇主非基于商业秘密保护与雇员约定竞业禁止的，也须综合雇员的在职期限、个人能力、流动对雇主竞争优势的

实质影响等因素，合理确定竞业禁止的主体范围、期限、范围、经济补偿等，以期实现竞业禁止的目的和法益平衡。

参考文献

- [1] 孔祥俊. 商业秘密保护法原理[M] 中国法制出版社, 1999, 190-191.
- [2] 胡良荣, 易小辉. 冲突与协调: 人力资源的有序流动与商业秘密的充分保护——以强化劳动权保障和优化竞业禁止制度为视角[J]. 知识产权, 2014(07): 68-73.
- [3] 李永明. 竞业禁止的若干问题[J]. 法学研究, 2002(05): 84-97.
- [4] 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(02): 30-34.
- [5] 单海玲. 雇员离职后的竞业禁止[J]. 法学研究, 2007(03): 71-79.
- [6] Harlan M Blake ,Employer Agreement not to Compete ,Harvard Law Review ,February 1960,p.643.
- [7] 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[J]. 法学杂志, 2017, 38(03): 99-105.
- [8] 谢铭洋. 营业秘密侵害之类型观察与责任分析[J]. 资讯法务透析(中国台北), 1992(08): 44-45.
- [9] 祝磊. 美国商业秘密法中的竞业禁止协议研究[J]. 时代法学, 2008(03): 109-114.
- [10] 王林清. 竞业限制司法实务问题研究[J]. 人民司法, 2011(17): 10-15.

Reasonable regulation of the prohibition of competition in the employment relationship ——From the perspective of trade secret protection

Jiang Yanhui

(Hunan University ,Changsha City, Hunan Province 410082)

Abstract: For the protection of trade secrets, there are many deficiencies and effects of traditional breach of contract based on confidentiality agreements and remedies and effects of commercial secrets based on the right to infringement. Enterprises should deal with the problem of the loss or leakage of the company's business secrets caused by the flow of talents in the context of economic globalization. In the employment relationship, the protection of trade secrets is the main purpose of the prohibition of competition, and the non-competition agreement is a means of trade secret protection. From the perspective of trade secret protection, the engagement in the employment relationship is prohibited. In addition to meeting the statutory conditions, there should be objectively existable trade secrets, restrictions on the subject, duration, scope, economic compensation and consequences of breach of contract. Reasonable regulation is carried out.

Keywords: Agreement, Non-competition, Trade secret protection, Reasonable regulation

作者简介:蒋艳辉, 湖南大学法学院, 硕士研究生, 经济法学方向