

# 人力资源社会保障部办公厅文件

人社厅发〔2025〕40号

## 人力资源社会保障部办公厅关于发布 《企业实施竞业限制合规指引》的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为引导企业依法合规实施竞业限制，根据劳动合同法等法律法规，结合实践情况，我部组织编写了《企业实施竞业限制合规指引》，现印发给你们，供指导企业参考。各地区要指导企业对负有保守商业秘密义务的劳动者依法实施竞业限制，科学确定竞业限制的范围，规范实施流程，与劳动者公平约定相关权利和义

务，统筹保护好企业商业秘密和劳动者就业择业权。



(此件主动公开)

(联系单位：劳动关系司)

## 企业实施竞业限制合规指引

**第一条** 为保护企业商业秘密，保障劳动者就业择业权，引导企业依法实施竞业限制，根据劳动合同法等法律法规，制定本指引。

**第二条** 企业与劳动者建立劳动关系，对负有保守商业秘密义务的劳动者实施竞业限制的，适用本指引。

**第三条** 本指引所称竞业限制是指企业与负有保守商业秘密义务的劳动者约定，在解除或终止劳动合同后一定期限内，劳动者不得到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就业，也不得自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务。

**第四条** 本指引所称商业秘密是指不为公众所知悉、具有商业价值并经企业采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息。

属于行业内一般常识或者行业惯例，可以从公开渠道获得的商业信息，不属于商业秘密。

**第五条** 实施竞业限制，企业需先确认拥有商业秘密的内容和范畴。

**第六条** 企业应遵循必要、合理原则实施竞业限制，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，不随意扩大竞业限制人员范围、限制从业的企业和地域等。

确定实施竞业限制的，应开展必要性评估，不得将未知悉或未接触企业商业秘密的劳动者纳入竞业限制范围。

**第七条** 企业可以与知悉商业秘密的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员签订竞业限制协议。

企业与其他负有保密义务的人员约定竞业限制义务的，要提前告知理由，说明需要保守的商业秘密具体内容。

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，不属于负有保密义务的人员。

**第八条** 企业可以在依法制定的规章制度中对劳动者履行保密义务、保密制度、保密措施和竞业限制的实施原则、涉及岗位、限制从业范围、经济补偿标准等作出一般性规定，但不得以规章制度替代竞业限制约定。

企业应适时对本单位保密制度、措施和实施情况进行评估，及时完善有关规章制度。

**第九条** 企业应当根据规章制度的规定，与劳动者通过协商明确实施竞业限制的权利义务，并在劳动合同、保密协议或竞业限制协议中书面约定竞业限制的具体事项，包括限制从业范围、地域、期限、经济补偿标准和支付方式、违反竞业限制的违约责任等。

企业与劳动者签订竞业限制协议要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，违背劳动者意愿，订立违反法律规定或显失公平的竞业限制协议。

**第十条** 企业要根据本企业经营范围、商业竞争情况和劳动者知悉商业秘密情况等，与劳动者合理约定限制从业范围和地域。

限制从业范围应当限定在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企业。企业应当尽可能对限制从业企业范围作出具体、明确的约定，有条件的可列明竞业限制企业名录。

竞业限制的地域应当与企业经营业务的范围相符，无充足理由一般不得约定全国或全世界。约定范围为全国或全世界的，需在协议中充分说明理由。

企业调整竞业限制从业范围、地域的，要与劳动者协商变更竞业限制协议。

**第十一条** 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。

**第十二条** 企业要求劳动者承担竞业限制义务的，需支付经济补偿。

经济补偿根据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合理确定。

**第十三条** 企业支付给劳动者的月经济补偿一般不低于劳动者在劳动合同解除或终止前 12 个月平均工资的 30%，且不低于劳动合同履行地最低工资标准。

竞业限制期限超过 1 年的，月经济补偿一般不宜低于劳动者在劳动合同解除或终止前 12 个月平均工资的 50%。

**第十四条** 企业可以与劳动者约定违反竞业限制义务的违约金。违约金的数额要根据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的数额合理确定，一般不宜超过约定竞业限制经济补偿总额的 5 倍。

**第十五条** 企业与劳动者在入职时或履行劳动合同过程中约定了竞业限制有关事项的，在劳动者离职时，企业可根据劳动者工作岗位、工作内容的调整变化等，对是否启动竞业限制进行评估，与劳动者协商变更竞业限制协议。如不需启动竞业限制的，可在解除、终止劳动合同的证明中注明或以其他书面形式告知劳动者。启动竞业限制的，企业和劳动者应当按照依法订立的竞业限制协议，全面履行各自的义务。

**第十六条** 解除或者终止劳动合同后，企业应在竞业限制期限内以货币形式按月向劳动者及时支付竞业限制的经济补偿，不得以日常支付给劳动者的工资、奖金中已包括竞业限制补偿为由拒绝支付。

**第十七条** 劳动者履行了竞业限制义务，企业因特殊情况不能按时支付经济补偿的，需提前告知劳动者，并与劳动者协商确

定延期支付的方案。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，或超过3个月未支付的，劳动者可以不再履行竞业限制义务。

**第十八条** 企业可以在竞业限制协议履行前，告知劳动者解除竞业限制协议。在竞业限制协议履行过程中，可以与劳动者协商，额外支付一定的补偿提前解除竞业限制协议；协商不成的，可按照不低于3个月经济补偿的标准支付补偿。

**第十九条** 企业可以要求劳动者在竞业限制期间报告个人从业情况，通过公开信息、同行信息交流、业务分析、接受举报等方式，依法合规了解核实劳动者履行竞业限制情况。

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按约定支付违约金，并要求劳动者继续履行竞业限制义务。劳动者拒不支付违约金的，企业可以依法申请仲裁、提起诉讼。

劳动者违反竞业限制约定，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。

**第二十条** 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。对企业不当实施竞业限制，严重影响劳动者就业择业权和职业发展的，可以提出意见或要求纠正。

**第二十一条** 企业未按约定在竞业限制期限内给予劳动者经济补偿的，劳动者可以向人力资源社会保障行政部门投诉。

**第二十二条** 企业与劳动者因竞业限制发生劳动争议的，可以先协商解决。不愿协商、协商不成的，可以通过调解、仲裁、诉讼等程序解决。

**第二十三条** 企业可以在规章制度或劳动合同中，对劳动者在职期间不得到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就业，及不得自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务等作出规定。

**第二十四条** 企业保护知识产权相关的保密事项，对相关劳动者实施竞业限制，适用本指引。

**第二十五条** 本指引自发布之日起施行。