

南京旭某餐饮管理有限公司诉刘某亮竞业限制纠纷案

——不掌握商业秘密或者与知识产权相关的保密事项的劳动者不属于法律规定的竞业限制人员

入库案例选介

入库编号 2025-07-2-186-002

关键词 民事 竞业限制 普通劳动者 商业秘密 竞业限制人员

基本案情

原告南京旭某餐饮管理有限公司(以下简称南京旭某餐饮公司)诉称:被告刘某亮原系南京旭某餐饮公司员工,在职期间从事冷菜厨师工作,双方签订了劳动合同及竞业限制协议,同时刘某亮向该公司提交放弃缴纳社保申请书。刘某亮离职后,违反竞业限制的约定,入职其他餐饮公司从事与南京旭某餐饮公司有业务冲突的工作,并且向社保部门投诉,导致南京旭某餐饮公司为其补缴了在职期间的社会保险金,刘某亮应当返还在职期间每月已收取的人民币1000元(币种下同)社保补贴的50%。故诉至法院,请求判令:1.被告刘某亮返还原告南京旭某餐饮公司缴纳的社会保险补贴49000元(1000×98×

50%);2.被告刘某亮支付原告南京旭某餐饮公司竞业限制违约金10000元;3.被告刘某亮赔偿原告南京旭某餐饮公司经济损失91753元。

被告刘某亮辩称:1.南京旭某餐饮公司从未向刘某亮支付过社保补贴,故无需返还。2.刘某亮离职后未在南京旭某餐饮公司附近上班,且离职后从事的菜品制作与在该公司从事的菜品制作不一样,未给其造成任何损害。3.南京旭某餐饮公司未对刘某亮进行过培训,也未支付竞业限制经济补偿。故请求驳回南京旭某餐饮公司的诉讼请求。

法院经审理查明:2014年2月22日,刘某亮入职位于江苏省南京市江宁经济技术开发区的南京旭某餐饮公司并从事凉拌黄瓜、水煮毛豆等冷菜制作工作,其于2022年5月13日离职。刘某亮在职期间,双方签订了数份劳动合同,最后一期劳动合同期限为2022年3月14日至2023年3月13日。

其间,刘某亮多次向南京旭某餐饮公司出具载明自愿放弃单位为其申报参加城镇职工社会保险的申请书。双方分别于2019年2月22日、2020年2月23日签订《保密及竞业禁止协议》,载明:“一、1.对南京旭某餐饮公司(甲方)提供给刘某亮(乙方)或乙方在受雇期间以其它方式直接或间接接触的技术信息(诸如烹调方法、配方、技

术诀窍、管理文件、管理流程、研发项目或类似项目),以及其它任何方面的秘密或专有的信息或数据(下称保密资料),乙方承诺仅将该等保密资料用于完成其甲方分配的工作任务,并在甲方要求时立即将保密资料及所有复制品交还甲方。乙方进一步同意,未经甲方事先书面授权,不直接或间接向任何第三方披露、传播、公布、发表、传授、转让、交换或传送任何保密资料;2.乙方在此同意就上述保密义务应由甲方向其支付的补偿金已经包括于支付给乙方的工资;3.乙方在本条款项下的义务为乙方在甲方任职期间以及甲方与乙方的雇用关系终止后2年内继续有效。二、乙方不得直接或间接参与、进行或牵涉进任何在任何方面与甲方业务相竞争或相似的业务;三、乙方如违反本协议,乙方因此所取得的利益将归甲方所有,且乙方应向甲方赔偿5000—10000元的违约赔偿金,并承担相应的法律责任,如果所赔偿的违约金不足以弥补甲方的实际损失,则甲方将有权就其间的差额向乙方追偿等。”

刘某亮于2022年5月13日离职后,2022年7月至2023年2月在南京玄武区的一家酒店从事配菜等工作,2023年2月至本案一审时在南京市雨花台区的一家酒店从事冷菜厨师

工作。南京旭某餐饮公司未向刘某亮支付过竞业限制经济补偿。

2023年4月13日,南京旭某餐饮公司向南京市江宁区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请,要求裁决刘某亮返还社会保险补贴49000元,支付竞业限制违约金10000元及赔偿损失91753元。南京市江宁区劳动人事争议仲裁委员会受理仲裁申请后45日未结束裁决,根据南京旭某餐饮公司的申请,该仲裁委员会于2023年7月6日作出宁劳人仲案字(2023)第2553号仲裁决定书,决定终结审理该案。南京旭某餐饮公司遂提起本案诉讼。

江苏省江宁经济技术开发区人民法院于2023年12月14日作出(2023)苏0191民初7212号民事判决:驳回原告南京旭某餐饮公司的诉讼请求。宣判后,南京旭某餐饮公司不服,提起上诉。江苏省南京市中级人民法院于2024年3月20日作出(2024)苏01民终1476号民事判决:驳回上诉,维持原判。

裁判理由

本案的争议焦点为:刘某亮是否属于法律规定的竞业限制人员。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条第一款规定:“竞业限制的人员限于用人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。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。”据此,竞业限制的人员应当是确实或者有条件知悉用人单位商业秘密的人员,一般包括用人单位的高级管理人员、研究开发人员及技术员、管理部门人员、财会、秘书人员、重要岗位的工人等。鉴于竞业限制导致劳动者在约定时间内不能从事擅长或者熟悉的工作,对劳动者的生存、就业造成显著影响,其适用范围应当严格按照法律规定予以确定。实践中,认定劳动者是否属于竞业限制人员范围,应当重点考量劳动者是否掌握商业秘密或者与知识产权相关的保密事项。如果劳动者“无密可保”,即使签订了竞业限制协议,也不负有竞业限制义务。

本案中,虽然刘某亮与南京旭某餐饮公司签订竞业限制协议,但刘某亮仅是一名从事凉拌黄瓜、水煮毛豆等普通冷菜制作的厨师,不足以证明其接触用人单位的保密信息,南京旭某餐饮公司也未提供证据证明刘某亮在工作期间获取了菜品制作技术秘密。南京旭某餐饮公司将刘某亮纳入负有保密义务的人员,不当限制了刘某亮的权利,协议应属无效。故对南京旭某餐饮公司主张刘某亮支付违约金并赔偿损失的诉讼请求,不予支持。

关于刘某亮是否应返还南京旭某餐

饮公司社会保险补贴49000元。本案中,南京旭某餐饮公司提交的证据不足以证明其向刘某亮支付过社保补贴,且刘某亮明确表示不予认可,故对其主张刘某亮返还社保补贴的诉讼请求,亦不予支持。

裁判要旨

竞业限制导致劳动者在约定时间内不能从事擅长或者熟悉的工作,对劳动者的生存、就业造成显著影响,其适用范围应严格按照法律规定予以确定。实践中,认定劳动者是否属于竞业限制人员,应当重点考量劳动者是否掌握商业秘密或者与知识产权相关的保密事项。不掌握商业秘密或者与知识产权相关的保密事项的劳动者不属于法律规定的竞业限制人员,用人单位以与上述劳动者签订竞业限制协议且其未履行竞业限制义务为由,主张劳动者承担竞业限制违约责任的,人民法院依法不予支持。

关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》(2012年修正)第23条、第24条

一审:江苏省江宁经济技术开发区人民法院(2023)苏0191民初7212号(2023年12月14日)

二审:江苏省南京市中级人民法院(2024)苏01民终1476号(2024年3月20日)

厨师拌黄瓜被诉违反竞业限制纠纷案的法理分析

——《南京旭某餐饮管理有限公司诉刘某亮竞业限制纠纷案(入库编号:2025-07-2-186-002)》解读

彭 鄢 左一凡



江苏省江宁经济技术开发区人民法院立案庭一级法官 彭 鄢



江苏省高级人民法院研究室三级主任科员 左一凡

竞业限制是指负有保密义务的劳动者基于法律规定或与原用人单位的约定,在离职后的一定期限内,不得自行从事或到与原单位有竞争关系的其他单位从事同类生产经营活动。该制度设立的本意旨在保护用人单位合法商业利益,防止商业秘密泄露和不正当竞争。但实践中,部分用人单位不

当扩大竞业限制适用范围,无差别地与普通劳动者签订竞业限制协议,对劳动者的自由择业权造成不当限制。准确适用竞业限制,兼顾用人单位的商业利益和劳动者的就业权利,需要厘清竞业限制人员的范围,坚决防止竞业限制条款被滥用。对此,人民法院案例库入库参考案例《南京旭某餐饮管理有限公司诉刘某亮竞业限制纠纷案(入库编号:2025-07-2-186-002)》就是适例。该案就是引起社会广泛关注的“厨师拌黄瓜被诉违反竞业限制纠纷案”,入选“新时代推动法治进程2024年度十大案件”(最高人民法院与中央广播电视总台共同主办),并最终被作为参考案例收录入人民法院案例库。该案例的裁判要旨明确:“竞业限制导致劳动者在约定时间内不能从事擅长或者熟悉的工作,对劳动者的生存、就业造成显著影响,其适用范围应严格按照法律规定予以确定。实践中,认定劳动者是否属于竞业限制人员,应当重点考量劳动者是否掌握商业秘密或者与知识产权相关的保密事项。不掌握商业秘密或者与知识产权相关的保密事项的劳动者不属于法律规定的竞业限制人员,用人单位以与上述劳动者签订竞业限制协议且其未履行竞业限制义务为由,主张劳动者承担竞业限制违约责任的,人民法院依法不予支持。”这充分体现了人民法院以司法裁判保护劳动者合法权益,践行社会主义核心价值观的坚定决心。现就有关问题解读如下:

一、竞业限制中“保密事项”的界定

竞业限制适用的前提条件是用人单位存在商业秘密或者与知识产权相关的保密事项。根据《中华人民共和国反不正当竞争法》第九条规定,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、经营信息等商业信息。与知识产权相关的保密事项是指尚未依法取得知识产权但与知识产权相关的需要保密的事项。实践中,在认定某项信息是否属于商业秘密或者与知识产权相关的保密事项时,应当从以下几方面进行审查判断:一是该信息是否为公众所知悉。这里的“公众”是指特定行业、领域的相关人员,而非指普通社会公众。特定行业、领域内普遍知晓或无需付出较大代价即可获得的信息,如行业惯例、通用技术、基础工艺等,不属于保密事项的范畴。二是该信息是否具有商业价值。从成本角度,可以审查用人单位在形成或获取该项信息过程中付出的劳动、金钱和努力;从效益角度,可以审查该信息能否为用人单位带来现实或潜在的市场竞争优势。一般而言,用人单位的进货渠道、财务信息、产供销策略等经营信息,产品配方、制作工艺、技术诀窍等技术信息和特有性较强、获取难度较大的客户信息具有商业价值。三是用人单位是否为防止信息泄露采取保护措施。从形式上看,用人单位与劳动者签订了保密协议的,通常可以认定采取了保密措施,但在竞业限制被不当扩大适用的背景下,仍然应当对用人单位是否就相关信息采取了保密措施进行实质性审查,重点审查用人单位保密措施的有效性、可识别性和适当性。若用人单位对某一信息未进行任何加密处理,单位内大多数员工在工作中均能接触或知悉的,则不应认定该信息属于保密事项。

二、劳动者是否为竞业限制适格对象的审查判断

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条的规定,竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级管理人员和其他负有保密义务的人员。高级管理人员和高级技术人员

的范围相对模糊,容易产生分歧。实践中,对于劳动者是否属于“其他负有保密义务的人员”,应当结合用人单位的行业特点、劳动者的岗位性质、工作内容等因素进行实质审查,不能仅因用人单位与劳动者签订了竞业限制协议,就当然推定劳动者是负有保密义务的人员,从而承担竞业限制义务。在具体审查时需要考虑以下因素:一是用人单位的经营范围。如果用人单位属于高新技术、智能制造等高精尖行业里具有核心竞争力的企业,或者属于拥有传统工艺、古法秘方老字号知名企业,往往有较多需要保密的信息;而如果用人单位经营内容没有技术含量、行业壁垒,其需要保密的信息一般较少,甚至“无密可保”。二是劳动者的岗位和工作内容。当劳动者的岗位处于单位决策管理层或生产经营运转的关键节点时,基于工作的需要,容易接触或知悉商业秘密或者与知识产权相关的保密事项;而当劳动者为单位普通职工,从事的工作内容属于具有较强可替代性的重复劳动时,通常难以接触或知悉相关保密事项。三是劳动者的工作年限。劳动者工作年限越长,越有可能接触或知悉商业秘密或者与知识产权相关的保密事项,并且其与用人单位之间的信赖关系伴随着工龄的增长亦会更加牢固,更有可能获知相关事项;如果劳动者工作年限较短,掌握单位核心经营信息的可能性也较低。

此外,关于举证责任分配,一般应当由用人单位承担劳动者是否属于负有保密义务人员的证明责任。一方面,用人单位作为商业秘密或者与知识产权相关的保密事项的持有人,更清楚劳动者是否接触保密事项,若要求劳动者证明其工作中不曾接触保密事项,容易致其陷入“自证其无”的困境,有违证明责任分配的基本规则。另一方面,劳动关系具有人身属性,劳动者在工作中接受用人单位的指挥、监督和考核,对

于其在工作中是否接触或知悉商业秘密或者与知识产权相关的保密事项,用人单位更容易证明。在具体证明内容上,用人单位需要证明本单位具有商业秘密或者与知识产权相关的保密事项,且劳动者的工作岗位、工作内容存在接触上述事项的可能,若用人单位未能提供证据或者证据不足以证明的,不能认定劳动者属于负有保密义务的人员。

三、本案例中劳动者是否属于竞业限制人员的具体分析

本案例中,刘某亮是否属于法律规定的竞业限制人员,是判断其是否承担违约责任的前提条件。首先,从刘某亮的工作岗位及具体工作内容来看,其是一名从事凉拌黄瓜、水煮毛豆等普通冷菜制作的厨师,并无相关专业技术职称或职业技能证书,并非单位的高级管理人员或高级技术人员。其次,关于刘某亮是否属于“其他负有保密义务的人员”。一方面,刘某亮所从事的冷菜制作的烹饪方法、制作技巧等技术信息属于餐饮行业通用知识及技能,为大多数同行业经营者所掌握知悉,不存在商业价值,南京旭某餐饮公司亦未能提供证据证明其在该类菜品制作中存在特殊诀窍或技术诀窍。另一方面,南京旭某餐饮公司并非拥有传统工艺、古法秘方的老字号餐饮企业,刘某亮在工作过程中能够接触到的其他菜品制作技巧,南京旭某餐饮公司中绝大多数员工均能接触知悉,未被采取特殊保护措施,故这些菜品制作技巧亦不属于商业秘密。因

此,不能认定刘某亮掌握南京旭某餐饮公司的商业秘密或者与知识产权相关的保密事项。

综上,刘某亮并非用人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,依法不属于竞业限制人员范围,南京旭某餐饮公司与刘某亮签订的竞业限制协议违反法律的强制性规定,不当限制了刘某亮的择业权利,应属无效,对其诉讼请求依法不予支持。竞业限制制度在保护用人单位的商业秘密等商业利益的同时,一定程度上影响了劳动者的自由择业权。因此,在处理竞业限制纠纷时应坚持平衡保护的态度,统筹兼顾用人单位的商业利益和劳动者的合法权益。本案例明确了不掌握商业秘密或者与知识产权相关的保密事项的劳动者不属于法律规定的竞业限制人员范围,有利于规范企业用工行为,促进人力资源自由流动,推动构建和谐稳定的劳动关系,创造更加公平、更有活力的市场环境。

(作者单位:江苏省江宁经济技术开发区人民法院;江苏省高级人民法院)



扫码观看法官解读视频

《中国应用法学》2025年第3期要目

高端论坛

人工智能赋能新时代审判工作高质量发展的机遇、挑战及应对 游功荣
民法典格式条款制度在劳动合同案件中的适用研究 谭启平

专题策划:聚焦刑事诉讼法修改

刑事诉讼法第四次修改的方向与重点问题研究 程雷
刑事诉讼法修改背景下单位犯罪诉讼程序重点问题研究 董坤
刑事案外人权利救济与对物之诉建构:以直播打赏追缴为例 郭烁

专题策划:税收犯罪问题研究

虚开增值税专用发票罪的犯罪属性 王志祥
虚开增值税专用发票罪的性质认定与规范解释 蔡道通
空白罪状构成要件认识错误的司法处理——以税收犯罪为例 徐凌波

法学专论

法治社会建设中社会规范体系的完善:理论阐释与实践进路 孙敏

刑法与监察法衔接视域下职务犯罪主体的身份认定研究 于同志
企业破产中代位权行使问题研究 刘冰

人民法院纪要类文件裁判适用的现状检视及路径构建 周立

涉外法治研究
外商投资负面清单的理解与适用 乌鲁木齐市中级人民法院涉外法治研究小组

法答网问题研究

用人单位之用人者责任的归责原则适用 曹险峰
建筑规划许可中利害关系人的认定 陈明辉
保险人代位求偿权的行使范围研究——聚焦保险人对第三者的利息主张应否支持 苏蓓
侵犯公民个人信息罪与《个人信息保护法》的关系与衔接 王立梅
刑事案件准予撤回上诉后再再抗诉对象认定 罗灿
法答网问题精粹

