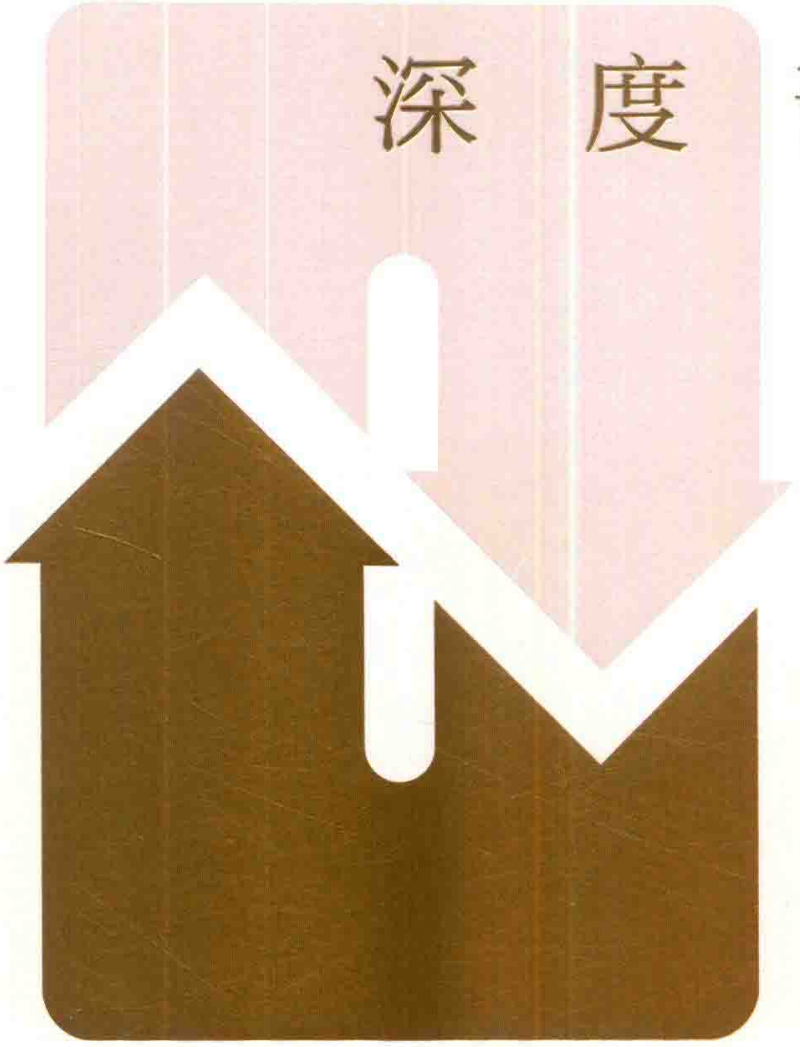
张志胜／著

By ZhangZhisheng

竞业限制

法律理论与实务深度剖析



An In-depth Analysis of the Legal Theory and Practice of Competition Restriction

法律出版社 LAW PRESS · CHINA

非外借

竞业限制

法律理论与实务深度剖析

张志胜／著

By ZhangZhisheng



An In-depth Analysis of the
Legal Theory and Practice of
Competition Restriction

法律出版社 LAW PRESS · CHINA

北京

图书在版编目(CIP)数据

竞业限制法律理论与实务深度剖析 / 张志胜著. -- 北京 : 法律出版社, 2021

ISBN 978-7-5197-5959-9

Ⅰ. ①竞… Ⅱ. ①张… Ⅲ. ①劳动合同-合同法-研究-中国 Ⅳ. ①D922.524

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2021)第 190422 号

竞业限制法律理论与实务深度剖析
JINGYE XIANZHI FALÜ LILUN YU SHIWU SHENDU POUXI

张志胜 著

责任编辑 李 群 陈昱希
装帧设计 汪奇峰

出版发行 法律出版社
编辑统筹 法规出版分社
责任校对 张红蕊
责任印制 张建伟
经 销 新华书店

开本 710 毫米×1000 毫米 1/16
印张 20.75 **字数** 312 千
版本 2021 年 12 月第 1 版
印次 2021 年 12 月第 1 次印刷
印刷 三河市兴达印务有限公司

地址:北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)
网址:www.lawpress.com.cn
投稿邮箱:info@lawpress.com.cn
举报盗版邮箱:jbwq@lawpress.com.cn
销售电话:010-83938349
客服电话:010-83938350
咨询电话:010-63939796
版权所有·侵权必究

书号:ISBN 978-7-5197-5959-9 **定价**:78.00 元
凡购买本社图书,如有印装错误,我社负责退换。电话:010-83938349

序　言

竞业限制规范是保护公司、企业和其他单位商业竞争力的基本制度之一，通过对劳动者就业权合理的、必要的限制，实现用人单位在合理期限内维持其竞争优势的目的。与其他法律规范一样，立法机关在制度设计层面的良好初衷，在司法实践中往往受制于各种实际情况而无法完全实现。围绕竞业限制制度产生的理论和实务观点的分歧，厘清相关概念并力图形成相对统一的观点，从而增强竞业限制制度在保护用人单位竞争优势、维护良好的市场竞争秩序、平衡用人单位和劳动者同业竞争关系等方面的实际功效，亦是本书作者的写作初衷之一。

理论分析与论证是正确适用法律规范的前提，但是，律师工作的核心是在法律适用过程中正确识别、甄选、运用法律规则，从而有效地保护当事人的合法权益。对竞业限制领域生效裁判文书的研究，实际上是对法官裁判思路、双方当事人控辩策略、相关法律规定要旨的归纳和整理，能够对律师在将来办理同类案件时提供最有效、最直接的指引。这就是本书摘选竞业限制领域经典案例进行分析和研讨的主要目的。

本书在逻辑上分为竞业限制法律理论和竞业限制司法实务两个部分，在理论研究部分引用最高人民法院部分判决书的观点以作证相关论点，在司法实务研讨部分亦会延伸到相关理论的高度，二者相辅相成。尤其是针对理论和实务中存在分歧的问题评价后所作出的观点取舍，不仅最突出地体现作者在相关问题上所秉持的观点，更能清晰地展示相关法院在该等问题上所坚持的观点，这些内容不仅为法官裁判类似案件提供参考，还能为律师或公司法律事务管理者办理或管理相关案件提供预案和办案思路。

本书系北京商理律师事务所资助出版的第一部专业著作，同时，书中部分案例直接选自北京商理律师事务所所承办的案件。在此，作者对北京商理律师事务所全体同仁表示深深的感谢。

张志胜
二〇二一年十月写于北京

目　录

第一章　竞业限制总论 …… 1
第一节　竞业限制基本概念解析 …… 1
一、法定竞业限制与约定竞业限制 …… 1
二、竞业限制的范围、地域和期限 …… 2
三、竞业限制中的竞争关系 …… 4
四、竞业限制中的保密义务 …… 6
五、竞业限制补偿金 …… 7
第二节　竞业限制纠纷的特点和难点 …… 8
一、竞业限制纠纷通常产生于劳动合同关系解除或终止以后 …… 8
二、竞业限制义务与劳动合同义务存在显著区别 …… 9
三、竞业限制纠纷因违约行为而引发 …… 10
四、竞业限制纠纷的棘手性 …… 11
五、竞业限制纠纷关联案件和批量案件渐增 …… 13
六、竞业限制案件的审理和执行 …… 13
七、互联网时代竞业限制纠纷的新特点 …… 13
第三节　人民法院裁判尺度及主要观点 …… 15
一、人民法院对竞业限制协议或条款效力的审查 …… 15
二、人民法院对劳动者违反竞业限制义务行为的审查和认定 …… 16
三、竞业限制违约责任或损害赔偿的审查和认定 …… 21
四、竞业限制补偿金以及竞业限制义务解除的审查与认定 …… 23
第四节　竞业限制法律理论和实务观点的分歧 …… 25
一、营业执照记载的经营范围能否作为确定竞争关系的定案依据 …… 25

二、用人单位能否对普通员工约定竞业限制义务…… 26
三、劳动者任职期内是否负有法定竞业限制义务问题…… 27
四、竞业限制违约金约定过高能否调整的问题…… 28
五、任职期内竞业限制违约金问题…… 29
六、用人单位之间竞争关系确定标准的分歧…… 31
七、劳动者竞业限制期内违约时的处理方式分歧…… 32
第五节 关于竞业限制的美国法经验借鉴…… 33
一、美国法中雇主的可保护利益及借鉴…… 34
二、美国法对竞业限制约定内容可执行力的评价与借鉴…… 37
三、美国法竞业限制对价及违约金制度及借鉴…… 40
第六节 竞业限制制度设计与纠纷解决机制展望…… 41
一、美国法竞业限制约定基础范围适度扩张与中国法竞业限制范围更加明确具体相结合…… 41
二、美国法竞业限制“可执行力”制度与中国竞业限制约定效力评价制度的结合…… 43
三、构建完整的竞业限制对价制度和违约金制度体系…… 44
四、竞业限制义务期限及解除制度设计…… 46
五、竞业限制争议解决机制展望…… 47

第二章 用人单位解决竞业限制纠纷的诉前策略剖析…… 51
第一节 用人单位竞业限制纠纷的预防机制…… 51
一、保密与不竞争协议（竞业限制协议或条款）的签署 …… 51
二、劳动者入职前的尽职调查…… 64
三、劳动者任职期间的竞业限制监督与管理…… 71
四、劳动者离职后的跟踪观察…… 79
第二节 竞业限制纠纷案件的发现与警告…… 81
一、用人单位内部数据监测与分析…… 82
二、重点客户深入沟通、调研（基于已有信息围绕特定劳动者） …… 83
三、行业和市场调研…… 84

四、离职劳动者违约行为信息和资料汇集 …… 86
五、对特定劳动者发出警告 …… 87
第三节　制定并评价诉讼目标 …… 88
一、竞业限制案件中用人单位常见的诉讼目标 …… 88
二、竞业限制纠纷中用人单位各诉讼目标对应的证据要求 …… 90
三、用人单位诉讼目标的对比与选定 …… 91
第四节　证据收集与案件评估 …… 92
一、证实劳动者存在违反竞业限制义务行为的证据及要求 …… 92
二、用人单位存在损失的证据 …… 100
三、因果关系证据 …… 104
四、用人单位对所涉竞业限制案件诉前初步评估 …… 106
第五节　竞业限制纠纷诉前解决方案 …… 112
一、劳动者自动停止违约行为并采取补救措施 …… 112
二、用人单位与劳动者诉前和解 …… 114

第三章　用人单位竞业限制纠纷的仲裁及诉讼解决机制 …… 118
第一节　用人单位关于竞业限制纠纷的仲裁或诉讼预案 …… 118
一、竞业限制案件评估报告 …… 118
二、证据补充方案 …… 131
三、仲裁或诉讼过程中突发情况应对方案 …… 146
第二节　仲裁立案与审理 …… 156
一、竞业限制纠纷立案前的调解程序 …… 156
二、仲裁立案前的准备 …… 163
三、竞业限制纠纷仲裁立案 …… 176
四、竞业限制纠纷仲裁审理 …… 180
第三节　竞业限制纠纷诉讼立案与审理 …… 212
一、竞业限制纠纷仲裁与诉讼程序的衔接 …… 212
二、人民法院针对竞业限制纠纷相关问题的一般裁判规则 …… 214
三、相关竞争单位在竞业限制纠纷中诉讼主体身份问题 …… 225

四、人民法院对竞业限制纠纷仲裁裁决书撤销与监督 …… 226
五、竞业限制纠纷仲裁裁决书的强制执行 …… 231

第四章　新经济形态中竞业限制问题 …… 236
一、网络主播与所属公司及直播平台之间是否存在劳动关系问题 …… 236
二、网络主播与其所属公司之间竞业限制纠纷问题以及相应安排 …… 239
三、网络主播在合同期间自行或为他人从事竞业活动所应承担的法律责任 …… 241
四、骑手、家政等网约工与平台之间的法律关系 …… 243

第五章　典型案例全程解析 …… 245
第一节　陈某与某北京分公司竞业限制纠纷案 …… 245
一、一审过程及判决结果 …… 246
二、一审判决凸显出来的几个问题 …… 248
三、二审过程及审判结果 …… 255
四、二审撤销一审判决并改判的正确性与当事人可供借鉴的经验 …… 259
附：二审裁判文书原文 …… 261
第二节　某通讯集团与其批量高管之间竞业限制纠纷案 …… 268
一、劳动争议仲裁阶段 …… 269
二、一审阶段 …… 281
三、二审阶段 …… 297

第一章　竞业限制总论

第一节　竞业限制基本概念解析

竞业限制，是指根据《劳动合同法》[①] 第23条、第24条的规定，用人单位对负有保密义务的劳动者，在劳动合同、知识产权权利归属协议或技术保密协议等文件中约定，劳动者在终止或解除劳动合同后的一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。

一、法定竞业限制与约定竞业限制

根据竞业限制义务来源划分，竞业限制可分为法定竞业限制和约定竞业限制两类。基于法律规定而产生竞业限制义务的，系法定竞业限制；基于约定而产生竞业限制义务的，系约定竞业限制。现行法律框架内，法律明确规定的竞业限制（竞业禁止）情形包括：

（1）《公司法》第148条第1款第5项规定的董事及经理的竞业禁止义务，公司董事或经理未经股东会或股东大会同意，利用职务便利为自己或为他人谋取属于公司的商业机会，自营或为他人经营与所任职单位同类的业务。

（2）《合伙企业法》第30条第1款规定，合伙人不得自营或与他人合作经营与本合伙企业相竞争的业务。

（3）《个人独资企业法》第20条第6项规定，投资人委托或聘用的管理个人独资企业事务的人员不得未经独资企业同意从事与本企业相竞争的业务。

---

① 为方便阅读，除个别案例外，本书中所涉的法律名称均使用简称。

（4）《刑法》第165条规定，国有公司、企业的董事、经理利用职务便利，自己经营或为他人经营与其所任职公司、企业同类的营业，获取非法利益，数额巨大的，处3年以下有期徒刑或者拘役，并处或单处罚金；数额特别巨大的，处3年以上7年以下有期徒刑，并处罚金。

（5）《劳动法》第3条第2款所规定的忠实勤勉义务派生出的法定竞业限制义务，主要是指劳动者在任职期间不得自营或为他人经营与所任职单位相竞争的业务。笔者认为，劳动者该项义务附载于基本职业道德和劳动合同基本目的之上，系不言自明的义务。如用人单位在规章制度中或劳动合同中明确规定了该项义务，人民法院判断时尚简便易行；如用人单位未作出上述规定，人民法院依然应当通过“举重以明轻”的基本规则，认定在职期间自营或为他人经营与其任职单位相竞争业务的劳动者违背了竞业限制义务。

约定竞业限制是《劳动合同法》第23条规定的一般形式。该条规定，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约定竞业限制条款，并约定在解除或终止劳动合同后，在竞业限制期内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定，应当按照约定向用人单位支付违约金。《劳动合同法》将竞业限制条款的设定权交给了用人单位和劳动者双方，并未对劳动者任职期内不得自营或为他人经营与本单位相竞争的业务等确需依法规定的情形作出规定，甚至该法并未明确规定任何一种法定竞业限制。

根据《劳动合同法》第24条的规定，用人单位和劳动者可自由约定竞业限制的范围、地域、期限，但是不得违反法律、法规的规定。需要注意的是，用人单位和劳动者约定劳动者在任职期间承担竞业限制义务的条款是否有效？笔者认为，该类约定并不违反法律、法规的规定，同时根据“举重以明轻”的原则，该类规定同样有效。

二、竞业限制的范围、地域和期限

如前所述，竞业限制的范围、地域和期限由用人单位和劳动者自行约定，但不得违反法律、法规的规定。竞业限制范围是指竞业限制约束力所及的边界，包括对象范围和业务范围。根据《劳动合同法》第24条的规定，竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务

的人员；负有保密义务是划定竞业限制人员范围的基本依据。需要注意的是，用人单位不区分劳动者是否能够触及秘密而与全员签署竞业限制或同等协议，是否具有法律效力？这个问题需要从平衡用人单位商业秘密和竞争优势保护与劳动者职业自由两种价值关系的角度考虑，笔者认为，除劳动者充分举证证实其无法触及秘密且其入职竞争单位不会给其所任职单位竞争优势带来损害外，用人单位与劳动者之间的此类竞业限制约定理当受到尊重，具有效力。

《劳动合同法》第 24 条第 2 款规定，在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到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，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的，属于违反竞业限制义务的情形。该款规定明确了竞业限制业务范围和竞业单位范围，即劳动者不得生产或经营或为他人生产或经营同类产品，不得经营或从事同类业务；劳动者不得在与本单位具有竞争关系的单位任职，“同类产品”或“同类业务”是竞业限制的业务范围，“竞争单位”是竞业限制的单位范围。关于单位之间是否具有竞争关系，除参照《反不正当竞争法》所规定的标准进行评价外，主要考察两家单位登记备案的经营范围是否重叠，然后考察所进行的具体业务是否同类或相同。

竞业限制的地域，是指竞业限制效力所及的地理边界。用人单位可根据本单位业务所及地理范围确定竞业限制的地域，也可以根据商业竞争优势所及的地理范围确定竞业限制地域，还可以根据其商誉所及地理范围确定竞业限制地域。当然，用人单位也可以根据自己商业发展所需自由确定竞业限制地域。《劳动合同法》第 24 条第 1 款规定用人单位与劳动者约定竞业限制地域时不得违反法律、法规的规定。那么，对于竞业限制地域的约定，何种情形构成违反法律、法规的规定呢？现行法律体系中并未规定相关内容。笔者认为，用人单位确定竞业限制地域时，应当基于合理必要原则，不得随心所欲，否则，完全没有必要的地域限制将损害劳动者就业等基本权利。一般而言，用人单位商誉、品牌、业务、住所、客户、渠道、对手、网络等竞争元素所及的区域，均可被确定为竞业限制地域。需要注意的是，互联网时代信息传输迅捷，完全依靠地理元素确定竞业限制地域范围合理性的思维已经不适应时代发展需要，因此，笔者认为，竞业限制地域需作扩大解释。

《劳动合同法》第24条第2款规定，在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到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，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过2年。这是立法者平衡用人单位竞争优势保护和劳动者就业权保护后所作出的立法选择。该2年期限自劳动者解除或终止劳动关系之日起算。在这期间，如果用人单位未依约支付补偿金超过3个月，劳动者可以请求解除竞业限制义务。该2年期限内，用人单位可以随时解除劳动者竞业限制义务。实践中存在的问题是，对于某些用人单位而言，2年的竞业限制期过短，达不到保护其竞争优势的目的，尤其是对于那些需要投入巨额科研成本且成果转化周期长的企业，2年的保护期远远不够，但用人单位和劳动者又不能通过约定的方式延长保护期。与之相对的是，对于某些用人单位而言，其自身并没有特别需要保护的竞争优势，此时给劳动者课加2年的竞业限制期并无必要，但是用人单位和劳动者在先约定了2年的竞业限制期，此时，劳动者是否有权要求变更？笔者认为，首先应当尊重双方既定的书面约定，不宜轻易变更；只有在劳动者通过充分的证据证实，竞业限制已完全没有必要时，方可变更，如用人单位已经处于永久停业状态等。

三、竞业限制中的竞争关系

竞争关系，是指平等市场主体之间所存在的一方力图胜过或压倒对方或争夺市场份额等获得经营优势的对立关系。经营竞争关系包括同业竞争关系和非同业竞争关系。竞业限制中的竞争关系专指同业竞争关系。根据《劳动合同法》第24条第2款之规定，竞业限制中的竞争关系，是指与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的其他用人单位所形成的对立关系。此类竞争关系所围绕的核心是用人单位已具有的商业秘密等竞争优势。

竞业限制中的竞争关系一般是同业市场主体间的横向关系，即处于某个市场同一环节或阶段中经营同类业务或产品的不同主体之间的关系，此类主体之间存在货源、客户、渠道、产品、服务等要素相同或类似的可能。这也是竞业限制保护用人单位竞争优势的根本原因所在。劳动者离开用人单位前往竞争单位工作，势必在上述要素方面给原单位造成影响。如果这种影响在合

理范围内，则用人单位的竞争优势保护需求就要为劳动者就业权益保护需求让步；反之，劳动者就业权益保护需求就得为用人单位竞争优势保护需求让步。

问题在于，处于同一行业同一市场上下游环节的单位之间，是否属于竞业限制之竞争关系范畴？这个问题需要区分处于上下游的两个单位的具体情形。如果这两个单位之间不存在被替代可能性，则不存在竞争关系；如果存在替代可能性，则依然属于竞争关系，笔者称为纵向竞争关系。这种纵向竞争关系中，如果这两个单位生产产品、经营业务相同或类似，其本质上又回到了横向竞争关系。

竞业限制中的竞争关系，核心是“同类产品”或“同类业务”，既包括完全相同的产品或业务，也包括类似的产品或业务。相同的产品或业务足以认定竞争关系，而类似的产品或业务并不必然导致竞争关系，类似的产品或业务是否构成确定竞争关系的充分条件，关键要看两种产品或业务之间是否具备可替代性。如果二者可以替代，则可确定竞争关系，反之，不宜确定竞争关系。产品和业务的可替代性，主要考察其功能、形态、所处行业性质、消费者认知等要素。

人民法院在审查单位之间是否存在竞争关系时，首先要对比二者登记备案的经营范围，如果二者的经营范围相同、交叉或重叠，应初步认定二者之间具有竞争关系，再考察二者实际经营的业务是否相同或相似，如相同或类似则存在竞争关系，如果不同，则不存在竞争关系。问题在于，此类情况下，劳动者明知新的用人单位与原单位经营范围相同而继续就职，存在明显的故意或过错，是否因此承担违反竞业限制义务的责任？如果以弥补损失为目的，劳动者并未造成损失的，则不应承担赔偿责任；如以惩治违约或背信为目的，劳动者依然应支付违约金。

人民法院审查单位之间是否存在竞争关系时，若两个单位登记备案的经营范围完全不同，是否意味着二者必然不存在竞争关系？笔者认为，仍需考察两个单位所生产的产品、经营的业务是否相同或类似，若是，则构成竞争关系，超越经营范围的单位可能面临行政处罚，但是该行政违法情形并不排除两个单位之间的竞争关系。

除根据产品或业务区分竞争关系外，人民法院还要结合注册商标类别、行业性质、职工分工、潜在市场关系等要素判断二者之间是否存在竞争关系。当然，必要时也可运用交叉价格弹性理论来检验是否存在竞争关系。

总的来说，竞业限制领域的竞争关系，本质上属于一种应然竞争关系而非实然竞争关系。当劳动者违反竞业限制义务时，两个单位之间或许仅存在竞争可能性，但是因为劳动者加入，两个单位之间的产品或业务趋同，将竞争可能性变成了现实。因此，不应当简单地以实际业务不同来否定经营范围相同的单位之间的竞争关系。

四、竞业限制中的保密义务

保密义务是劳动者保守用人单位秘密的义务，用人单位秘密包括商业秘密和非商业秘密，劳动者依法或依约均应负担保守该等秘密的义务。但是，在竞业限制范畴内，劳动者仅对用人单位商业秘密承担保密义务，因为竞业限制的主要目的是保护用人单位竞争优势，而竞争优势只与商业秘密相关，其他秘密一般不会导致竞争优势的增加或减少。因此，只有对商业秘密负有保密义务的人，才负担竞业限制义务。

所谓商业秘密，是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。最常见的商业秘密包括客户名单、技术构成等。判断是否构成商业秘密，一般通过评价商业秘密的载体、具体内容、商业价值和具体保密措施来完成。

首先，商业秘密必须不为公众所普遍知悉和容易获得。例如，已公开的信息，不构成商业秘密。需要特别注意的是，在竞业限制领域，用人单位商业秘密被公开，并不必然排除劳动者竞业限制义务。理由是，虽然用人单位的商业秘密已为公众所知晓而无法获得保护，但是，并不影响两个单位之间处于同业竞争关系中，存在潜在竞争的可能性，劳动者违反竞业限制义务，势必影响原用人单位的竞争力。

其次，用人单位应对商业秘密采取合理保护措施。一方面，采取合理保护措施使一部分无须接触秘密的员工没有承担保密义务的基础，进而没有承担竞业限制义务的基础，释放“无关劳动者”的劳动就业自由。另一方面，

采取合理保护措施使必须接触商业秘密的劳动者产生“警觉”进而自觉保密，预知其将要承担的竞业限制义务。

最后，商业秘密必须具备一定的商业价值。没有价值即没有保护的必要。同样需要注意的是，即使用人单位划定的商业秘密“没有价值”，但是并不能据此排除劳动者的竞业限制义务，因为即使没有价值，也并不能据此认定两个单位之间没有竞争关系，有竞争关系，就有竞业限制的必要。因此，竞争关系是承担竞业限制义务的决定性因素。

另外，用人单位董事、经理等高级管理人员以及相关技术人员外，其他普通员工是否承担保密义务？笔者认为，用人单位所有员工均须承担保密义务，这是基本职业道德要求，也是法定义务。但是，承担保密义务并不必然承担竞业限制义务。

五、竞业限制补偿金

根据《劳动合同法》第23条第2款的规定，用人单位在竞业限制期内按月给予劳动者经济补偿。竞业限制经济补偿是对劳动者让渡就业自由权的补偿，本质上是用人单位通过经济支付手段购买了劳动者一定期限内在同业单位任职获取报酬的机会。正是从这个意义上讲，用人单位才有权随时放弃支付而释放劳动者完全的就业自由；如果用人单位不支付，劳动者也可以请求解除竞业限制义务。

根据2021年1月1日起施行的最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第36条的规定，劳动合同或保密协议约定了竞业限制但未约定竞业限制经济补偿，如果劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院予以支持；月平均工资30%低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准支付。需要注意的是，此类情形下，实际上是“剥夺”了用人单位随时解除竞业限制义务的权利，除非用人单位在竞业限制期内主动发出解除竞业限制义务的通知。

用人单位和劳动者约定了竞业限制义务后，如劳动者一方拒不履行，用人单位可请求人民法院判令履行。但是，人民法院判决后如何执行？强令新

的用人单位与劳动者解除合同？如果强令新的用人单位与劳动者解除合同，则这种执行方式显然与保障基本人权不协调。

如果用人单位3个月未支付竞业限制补偿金，劳动者可以请求解除竞业限制约定。需要注意的是，此时，劳动者能否据此主张自动解除竞业限制协议？从保护劳动者角度出发，笔者认为，用人单位长达3个月未支付竞业限制补偿金时，竞业限制义务自动解除。这样才能与用人单位在竞业限制期内随时解除竞业限制义务的权利相匹配。

用人单位是否有权一次性发放竞业限制补偿金？笔者认为，如一次性竞业限制经济补偿金总额与按月支付劳动者所能获得的总额相等，则用人单位一次性提前发放不违法也不存在不合理的情形；但是，如果用人单位在竞业限制期届满时一次性发放，则需要劳动者同意，否则侵犯了劳动者的权益。有一种特殊情况需要特别注意，用人单位将竞业限制经济补偿金在劳动者任职期内的工资中一并发放，是否合法？笔者认为，如用人单位与劳动者协商一致，此类情形并不违法，双方的自由意志应当受到尊重。但是，如果用人单位仅仅是拆分劳动者本应获得的工资而且将其命名为竞业限制经济补偿金，该行为不应受到支持。

第二节　竞业限制纠纷的特点和难点

竞业限制纠纷是用人单位与劳动者之间因竞业限制义务或其他相关权利义务冲突而产生的纠纷，主要包括：用人单位要求违反竞业限制义务的劳动者承担义务或支付违约金、赔偿损失的纠纷，劳动者向用人单位主张竞业限制经济补偿金的纠纷，解除或终止竞业限制义务的纠纷等。与其他劳动合同纠纷相比，竞业限制纠纷具有以下特点和难点。

一、竞业限制纠纷通常产生于劳动合同关系解除或终止以后

目前，我国法律理论界和实务界均未对劳动者任职期内的竞业限制义务提出明确的规定和结论。虽然笔者认为劳动者任职期内同样应承担竞业限制