

涉新就业群体竞业限制条款效力的司法认定

文/宫斌王佳

【裁判要旨】平台经济背景下，网络主播等新就业群体与MCN机构之间的竞业限制纠纷频发。在双方不成立法定劳动关系的情形下，人民法院审理此类纠纷应坚持生存权优于财产权的价值位阶，对竞业限制范围严格把握，不能妨碍新就业群体就业权。对于机构预先拟定且未实质协商的竞业限制条款，应认定为格式条款。认定其效力时，应遵循以存在可保护合法利益为前提的适格主体审查原则；强化未约定任何经济补偿时公平原则的适用；引入比例原则对期限、地域及业务范围进行合理性审查。若条款在主体不符、补偿缺失、程度失衡的情况下剥夺了新就业群体的基本就业权与择业自由，属于民法典第四百九十七条第（二）项规定的“不合理地限制对方主要权利”之情形，依法应认定该格式条款无效。

□案号 一审：(2024)吉0102民初2584号 二审：(2024)吉01民终9230号
再审：(2025)吉民再159号

【案情】

原告：某信息技术有限公司。

被告：黄某某。

2021年11月8日，某信息技术有限公司（甲方）与黄某某（乙方）签订经纪合同，约定双方进行独家合作，黄某某授权某信息技术有限公司作为其在各平台开展直播事业的独家全权经纪人，期限3年。该合同第十四条约定了竞业限制条款：无论合同因何种原因解除，因黄某某在合同履行过程中将得到某信息技术有限公司的各种信息及培训，自解除之日起3年内，不得与某信息技术有限公司从事同类业务的有关竞争关系的其

他用人单位任职或为其提供服务、展开合作，也不得自行经营（包括但不限于以投资、参股、合作、承包租赁、委托经营或其他任何方式）或从事同类业务。黄某某承担竞业限制义务的地域范围包括但不限于中国境内，并约定了竞争业务的范围及违反竞业限制约定的违约责任。

合同履行期间，某信息技术有限公司私域部门通过电话、微信群等方式直接向黄某某的粉丝推销非直播间产品。黄某某认为该行为损害其声誉及利益，多次沟通未果后，其于2023年8月离开某信息技术有限公司，并随后开始为案外其他公司提供直播销售服务。某信息技术有限公司遂提起诉讼，请求解除合同，并要求黄某某承担违

约责任及履行3年竞业限制义务。

【审判】

吉林省长春市南关区人民法院一审认为：黄某某在合同期内擅自离职并为竞争对手直播，构成违约。关于竞业限制条款，由于某信息技术有限公司未证明该条款系双方协商确定，应认定为格式条款。在已判令黄某某承担100万元违约金的前提下，再限制其从事直播业务，属于重复惩罚且明显加重劳动者负担，故认定该竞业限制条款无效。

一审判决后，黄某某、某信息技术有限公司均不服，向长春市中级人民法院提起上诉。

长春中院二审认为：黄某某在签约前并非网络主播，入职后经某信息技术有限公司培训及投入人力物力包装才获得大量粉丝，某信息技术有限公司已履行培训义务。案涉竞业限制条款不属于不合理地免除责任或排除权利的情形，应属有效。故判决撤销一审关于竞业限制无效的判项，判决黄某某自合同解除之日起3年内禁止从事竞争业务。

二审判决后，黄某某不服，向吉林省高级人民法院申请再审。

吉林高院再审认为：本案争议焦点在于案涉经纪合同中竞业限制条款的效力。首先，关于条款属性。案涉合同系某信息技术有限公司为重复使用而预先拟定，某信息技术有限公司未提供证据证明在订立合同时就竞业限制条款与黄某某进行了充分协商，应认定为格式条款。

其次，关于条款效力评价。根据民法典第四百九十七条规定，提供格式条款一方不合理地限制对方主要权利的，该条款无效。黄某某作为网络主播，属于新就业形态从业者，其基本劳动权益应受法律保护。虽然双方不成立法定劳动关系，但劳动合同法关于竞业限制的规定仅限于高级管理人员、高级技术人员等，且必须给予经济补偿，应作为审查此类民事合同效力的重要参考。最后，关于权利义务平衡。案涉条款约定无论何种原因解除合同均需履行3年义务，且某信息技术有限公司未支付任何经济补

偿，亦未证明黄某某属于掌握核心商业秘密的人员。在缺乏对价的情况下，将从业者长期排除在其擅长的专业领域之外，势必损害其生存权与择业自由。这种不合理地限制对方主要权利的约定，应认定无效。

吉林高院遂作出再审判决：维持二审关于合同解除及100万元违约金的判项；撤销二审关于黄某某履行3年竞业限制义务的判项；驳回某信息技术有限公司的其他诉讼请求。该判决现已生效。

【评析】

随着数字经济与平台经济的蓬勃发展，以网络主播、外卖骑手、网约车司机等为代表的新就业群体规模日益壮大。据国家统计局、人力资源和社会保障部 2023 年相关数据统计，全国新就业形态劳动者已达8400万人，占职工总数21%。^①在这一背景下，MCN机构与网络主播之间的纠纷呈现显著增长。MCN机构为了维护商业利益、防止主播“跳槽”带走流量，普遍在签订的经纪合同或合作协议中植入严苛的竞业限制条款。实践中，这些条款往往存在限制范围过宽、期限过长、缺乏经济补偿以及人员适用泛化等问题，严重挤压了新就业群体的择业空间与生存权利。本案再审判准确把握了新就业形态下劳资博弈的实质，确立了“竞业限制范围应严格把握，不能妨碍新就业群体

就业权”的裁判导向。

一、新就业群体基本权益保障与法律适用参照原则

（一）劳动关系与民事关系的实质识别及从属性调适

在司法实践中，妥善处理涉新就业群体纠纷的首要难点在于双方法律关系的性质识别。MCN机构为了规避劳动法上的用工责任，通常会与网络主播签订经纪合同、合作协议、合伙协议等民事合同，并在条款中刻意规避“工资”“考勤”“社会保险”等劳动法术语，代之以“合作费”“分成”“服务时间”等表述。司法裁判应当对双方是否具备劳动法上的从属性进行认定，其核心标准仍在于人格从属性、经济从属性和组织从属性的展开。^②人格从属性要求审查MCN机构是否对主播实施了实质性的劳动管理与纪律约束，如是否规定每日强制直播时长、是否指定直播地点、是否对主播的言行实施约束。经济从属性要求审查主播的收入来源是否完全依赖于该机构，是否存在保底薪资，以及生产工具（如直播间、设备、账号）的归属。组织从属性要求审查主播的直播活动是否已纳入MCN机构的整体业务运行体系，主播是否成为该机构不可分割的业务组成部分。

本案中，黄某某从事的网络直播具有较强的时间与空间自主性，其收入主要来源于粉丝打赏及带货提成，双方未约定固定保底薪资，且网络直播并非某信息技术有限公司的唯一核

①“第九次全国职工队伍状况调查综述”，载2023年3月1日《工人日报》。

②肖竹：“劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成”，载《法学》2021年第2期。

案例

心经营范围。据此,本案不足以认定双方之间构成法定劳动关系。这一认定符合客观事实,也契合当前国家政策关于新就业形态劳动者“不完全符合确立劳动关系情形”的分类保护特征。

(二) 非劳动关系下参照适用劳动竞业限制规定的法理基础

在不构成劳动关系的前提下,能否直接放任MCN机构利用民事“合同自由”原则对网络主播施加无限制的竞业限制?答案显然是否定的。这涉及民法与劳动法在现代社会法治中的交融与协同。

从法理上看,新就业群体虽然在法律形式上被归类为平等的民事主体,但其在经济地位、信息获取、议价能力上与MCN机构存在天然的、实质性的极不对等。如果司法裁判机械地固守“契约自治”,完全排斥劳动法的介入,将会导致强势资本利用格式合同彻底剥夺弱势群体的劳动权。依据基本人权保障理念和从属性理论,全面且系统地在保障新就业形态劳动者权益方面类推适用劳动基准制度,实施靶向赋权,具有重要的现实意义。^①在民事合同纠纷中,参照适用劳动合同法关于竞业限制的规定,具有坚实的法律支撑。就业促进法第三条第一款明确规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。民法典中的公平原则、公序良俗原则,正是承载劳动权保护价值的“转介条款”。同时,当民事法律对新就业形态下的竞业限制缺乏具体规定,而该类关系在实质上又

具有强烈的经济从属性时,类推适用或参照适用保护弱者、衡平利益的劳动合同法相关规定,是填补法律漏洞、实现实质正义的应然选择。在民事合同中,劳动合同法关于竞业限制的强制性规定可作为民法典公平原则在保障新就业形态劳动者权益领域的具体化载体予以参照适用。

(三) 生存权优于财产权的价值位阶

宪法第四十二条规定了公民的劳动权。劳动权作为基本人权,具有向私法领域放射的效力。在竞业限制纠纷中,冲突的实质是劳动者的生存权(择业自由、劳动权)与企业的财产权(商业秘密、竞争利益)之间的博弈。根据权利位阶理论,生存权与发展权是首要的基本人权,其位阶显然高于属于财产权范畴的经营利益。竞业限制的本质,是允许企业在支付合理对价的前提下,适度限制劳动者的部分择业自由,以保护其合法的商业秘密。然而,这种限制绝不能达到剥夺劳动者平等就业和自主择业权利的程度。对于网络主播而言,其核心生存技能即为直播带货与粉丝互动,一旦被施加长达3年、地域覆盖全国的禁业限制,且得不到任何经济补偿,无异于剥夺了其基本的生存来源。

“社会主义国家大都表明自己的人民性,保障人民的生存权是社会主义国家的根本任务,其保障原理在于以请求权形态表现的生存权最终要求国家在立法、行政和司法三个方面的积极作用并使其在法律上和物质条件上向生

存权主体提供双重支持。”^②在现代社会法秩序中,劳动者的生存权具有宪法上的绝对优先性,任何民事约定若以剥夺劳动者基本生存手段为代价,均应受到司法秩序的否定性评价。因此,司法裁判必须坚守“生存权优于财产权”的价值底线,防止竞业限制条款异化为MCN机构压榨、封杀网络主播的工具。

二、涉新就业群体竞业限制条款的效力审查标准

(一) 主体适格性审查:以存在可保护合法利益为前提的实质审查原则

竞业限制的唯一合法性基础在于保护用人单位或合作机构的可保护合法利益,主要表现为商业秘密与知识产权。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(二)》(以下简称《劳动争议解释(二)》)第13条第1款明确规定,劳动者未知悉、接触用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项,请求确认竞业限制条款不生效的,人民法院依法予以支持。虽然本案涉新就业群体纠纷属民事合同范畴,但该司法解释所确立的“无密可保则无竞业限制”之裁判规则,深刻反映了当前司法对竞业限制泛化、滥用现象的严格规制态度。在平等民事主体的审查中,同样应遵循这一法理内涵。如果企业不存在需要法律保护的合法利益,或者从业者在岗位上根本无法接触、知悉该合法利益,则竞业限制便失去了存在的前提与正当性基础。

在网络直播行业中,MCN机构主

^① 姜宇:“中国平台用工的特点和新就业形态劳动者权益保障——基于不完全劳动关系的法理学思考”,载《法制与社会发展》2026年第3期。

^② 徐显明:“生存权论”,载《中国社会科学》1992年第5期。

张的“商业秘密”通常包括：直播话术、运营方案、粉丝数据、选品清单等。然而，司法裁判必须对这些所谓的“秘密”进行实质审查，防止其泛化。一是个人职业技能与商业秘密的界限。劳动者在工作中所积累的通用技能与行业经验属于其人格能力的组成部分，不应以商业秘密之名予以评价。网络主播在直播中展现的亲合力、销售技巧、即兴话术、个人形象等，属于其个人人格要素的延伸和通用职业技能，具有人身依附性，不属于商业秘密等竞业限制的客体。二是粉丝资源的属性认定，MCN机构往往主张粉丝属于其商业资产。但事实上，网络直播中的粉丝关注具有极强的人格指向性，粉丝是基于对主播个人的喜爱而聚集，并非基于对MCN机构的信赖。在无特殊保密措施（如未公开的后台核心用户画像数据）的情况下，公开的粉丝数量和互动关系亦不宜认定为构成商业秘密。

本案中，某信息技术有限公司并未证明黄某某掌握了其核心的、具有不可替代性的商业秘密。黄某某作为主播，其核心价值在于其个人的出境表现力。在缺乏可保护合法利益这一前提的情况下，某信息技术有限公司强行要求其履行竞业限制义务，显然违背了竞业限制的制度初衷，不满足适格主体的认定标准。

（二）对价公平性审查：未约定任何经济补偿时公平原则的适用

劳动合同法第二十三条第二款明确规定，用人单位在竞业限制期限内

按月给予劳动者经济补偿。《企业实施竞业限制合规指引》第十三条进一步明确：企业支付的月经济补偿一般不低于解除前12个月平均工资的30%或50%（超过1年时）。离职后的竞业限制需以对劳动者就业自由的限制为对价，^①其本质上是一种权利的限制，将直接导致劳动者收入减少甚至丧失。在民事合同中，如果一方承担极为沉重的竞业限制义务，而另一方无需支付任何对价，这种“纯义务”条款不仅有悖于劳动保障部门的合规指引精神，在民法典的视域下亦属于典型的“显失公平”。因此，离职后应当支付合理的经济补偿是竞业限制条款履行的法定对价，这也正是民法典第六条确立的公平原则之体现。参照劳动合同法、《企业实施竞业限制合规指引》的补偿标准，司法实践中，若民事合同未约定经济补偿，或者实际支付的补偿极低（如低于当地最低工资标准或离职前平均收入的合理比例），导致从业者基本生活难以为继，法院应当认定该条款因缺乏合理对价、显失公平而无效。

本案中，案涉经纪合同约定黄某某需履行长达3年的竞业限制义务，却未约定任何经济补偿，且在合同履行及解除后，某信息技术有限公司亦未实际支付过任何竞业限制补偿金。这种“零对价”的条款，严重破坏了合同的公平性，直接剥夺了黄某某在竞业限制期间的生存保障，依法应认定无效。

（三）竞业限制范围的比例原则审查

主要作用于公法领域的“比例原则”，已逐渐作用于民法领域，并对民法学者和民事司法者的思维及判断产生了深刻影响。^②“比例原则”在私法领域，尤其是具有社会法属性的劳动与就业领域具有重要的指导意义。

《劳动争议解释（二）》第13条第2款明确规定，竞业限制条款约定的范围、地域、期限等内容与劳动者知悉、接触的商业秘密等不相适应的，超过合理比例部分无效。这可以理解为是将比例原则引入竞业限制效力审查，同样为民事合同中竞业限制合理性边界的划定提供了直接指引。竞业限制的设定，必须符合手段与目的相匹配的比例关系，即限制的范围、期限和地域，应以达到保护商业秘密目的之最小、最必要限度为限。

首先是期限的合理边界。劳动合同法第二十四条第二款明确规定，竞业限制的期限不得超过2年。这一规定是立法者在考量商业秘密生命周期与劳动者择业权后作出的强制性平衡。在新兴的互联网直播行业，技术迭代快、市场风向变化快和主播的生命周期短，过长的竞业限制期限足以让一个网络主播彻底被市场遗忘和淘汰。案涉合同约定3年的期限，不仅突破了劳动合同法的法定上限，更在实质上起到了“封杀”效果，明显过度。

竞业限制地域与业务范围也应存在合理边界。合同中的限制性条款必

^①叶静漪：“竞业限制条款效力与责任的双阶构造——《劳动争议解释（二）》第13、14、15条评析”，载《中国应用法学》2025年第5期。

^②郑晓剑：“比例原则在民法上的适用及展开”，载《中国法学》2016年第2期。

案例

须受到合理性检验，超出保护合理利益所必需的地域和业务范围限制，构成对合同相对人营业自由的过度侵害。案涉合同将地域范围设定为“包括但不限于中国境内”，业务范围涵盖所有同类及关联业务。这种无边界的设定，实际上是将黄某某完全排斥在整个互联网直播及销售行业之外。在数字经济时代，地域限制的泛化极易导致从业者彻底丧失就业空间，不仅违背公平原则，亦损害新就业群体的合法利益，须予以否定性评价。

三、竞业限制条款“不合理限制主要权利”的司法规制

（一）涉新就业群体合同中竞业限制条款的格式属性认定

民法典第四百九十六条第一款明确规定，格式条款是当事人为了重复使用而预先拟定，并在订立合同时未与对方协商的条款。该条规定的立法目的是矫正格式条款项下利益安排偏向格式条款提供者的失衡状态，以便保护格式条款相对人之个体利益。^①在MCN用工模式下，机构处于绝对的主导地位。其提供的合同通常是由专业团队拟定的标准化文本，竞业限制条款作为“标配”嵌入其中。对于急于获得平台资源和曝光机会的主播而言，极少有修改合同条款的议价空间，只能选择“全盘接受”或“放弃合作”。本案中，某信息技术有限公司未能提供任何证据证明在订立合同时，曾就案涉竞业限制条款的范围、期限、违约责任等与黄某某进行过实

质性的磋商或修改，法院依法将该条款认定为格式条款，具有坚实的法律和事实依据。

（二）不合理地限制对方主要权利的司法认定

在认定案涉条款为格式条款的基础上，应进一步适用民法典第四百九十七条第（二）项进行效力评价，即提供格式条款一方不合理地免除或者减轻其责任、加重对方责任、限制对方主要权利的，该条款无效。该条是对合同自由的必要限制，旨在明确格式条款提供方违反民法典第四百九十六条规定的公平确定当事人之间权利和义务的法律后果。^②对于新就业群体而言，利用自身技能获取报酬的择业自由是其最核心的民事权利。MCN机构利用优势地位将竞业限制条款作为合同“标配”条款，其目的往往并非为了保护技术或商业秘密，而是作为一种防止主播跳槽的“人身捆绑工具”或“惩罚性退出壁垒”。这种行为违背了竞业限制制度的本源设计，适用民法典第四百九十七条第（二）项确认该格式条款无效，正是法院在平台经济时代进行“穿透式审查”、防范资本利用格式合同实施“隐性人身控制”的必要之举。案涉条款在“无密可保、无经济补偿、超长限制期限”的情况下，将黄某某长期排除在其擅长的从业领域之外，势必对其生存权造成根本性损害，属于典型的不合理限制对方主要权利的情形，该格式条款依法

应属无效。

（三）提示与说明义务的司法审查标准

民法典第四百九十六条第二款确立了格式条款提供方的提示与说明义务，规定提供格式条款的一方应当采取合理的方式提请对方注意免除或者限制其责任的条款，并按照对方的要求，对该条款予以说明。对于竞业限制这种直接关系到从业者重大利益的条款，MCN机构应当采取显著的方式（如加粗、变红、单独签字确认等）提请对方注意，并按照对方的要求予以说明。如果MCN机构未能证明其履行了上述义务，从业者有权主张该条款不成为合同的内容。在本案中，即使不直接认定条款无效，某信息技术有限公司未履行提示说明义务的事实，也足以导致该条款在法律上对黄某某不产生约束力。

司法裁判对竞业限制条款实施严格的效力审查，并非否定平台企业的正当竞争利益，而是旨在引导竞业限制制度回归保护商业秘密的本源。在平台经济背景下，司法机关应坚守公平原则，通过个案裁判发挥社会指引作用，引导MCN机构规范合同文本，遏制竞业限制在非核心涉密岗位上的泛化适用。这不仅有利于维护新就业群体的基本生存权与择业自由，亦能促进平台经济在法治轨道上实现人才合理流动与公平竞争。

（作者单位：吉林省高级人民法院）

①李世刚：“法律行为内容评判的个案审查比方法——兼谈民法典格式条款效力规范的解释”，载《法学研究》2021年第5期。

②最高人民法院民法典贯彻实施工作领导小组编著：《中华人民共和国民法典合同编理解与适用（一）》，人民法院出版社2020年版，第250页。