



竞业限制协议能否对第三人发生法律效

北京市第一中级人民法院（2018）京01民终9486号民事裁定书



案情摘要

本案為北京恒天易开科技股份有限公司（北京公司）訴譚某勞動爭議案，爭議點在於譚某與蕪湖恒天易開軟件科技股份有限公司（蕪湖公司）簽訂的競業限制協議，在譚某勞動關係轉移至北京公司後是否對北京公司有效。法院最終駁回北京公司的全部訴訟請求，因公司未支付競業限制補償金，故違約金為0元。



爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 合同相對性原則：競業限制協議原則上僅對簽約雙方有效。
- 2 集團公司混同用工：關聯公司間存在緊密管理及業務關係。
- 3 三方協商一致：勞動關係轉移時對競業限制問題有明確約定。



爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 《補充協議》效力：以最新協議為準，但需遵守原協議內容。
- 5 未支付補償金：違約金金額與已支付補償金數額相關。



法學見解與實務啟示

- 1 本案的核心爭點在於競業限制協議的效力範圍，特別是在集團公司內部勞動關係轉移的情況下。
- 2 法院強調合同相對性原則，指出未與勞動者簽訂競業限制協議的用人單位，原則上無權依據關聯公司與勞動者簽訂的協議主張權益。
- 3 然而，本案存在例外情況，即蕪湖公司與北京公司之間存在高度關聯關係，構成混同用工，且三方在《勞動關係轉移協議書》中明確約定權利義務由北京公司承繼。
- 4 儘管如此，法院仍以雙方最新簽訂的《補充協議》為準，並考量到北京公司並未實際支付競業限制補償金，因此判決譚某無需支付違約金。
- 5 本案啟示保險實務，在處理類似競業限制糾紛時，應仔細審查關聯公司之間的關係、勞動關係轉移協議的內容，以及是否實際支付了競業限制補償金。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上