

## 劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

### 第 195 回 用人单位是否可以与劳务派遣员工签订竞业限制协议？

（撰稿人：顾茜菲）

2019 年 1 月 21 日

随着劳务派遣用工形式的日益普及，劳务派遣员工逐渐进入公司的核心部门，并可能接触到公司的重要商业秘密。对于劳务派遣员工，公司是否可以与其他员工一样与其签订竞业限制协议呢？

#### 一、案情回顾

A 某于 2016 年 4 月与某劳务派遣公司甲公司签订劳动合同、工作岗位按派遣协议书等。同日，双方另签订派遣协议书，约定派遣 A 某至某乙公司从事游戏开发岗位工作，A 某与某乙公司也于同一日签订入职确认书及竞业限制协议，约定了 A 某的保密义务及具体的保密规则、竞业限制期限、竞业限制经济补偿金等内容。在职期间，A 某的岗位经过多次调整，直至担任某乙公司的游戏创新项目总监，负责创新院的技术创新项目管理。此后，A 某于 2018 年 4 月离职。离职后，某乙公司按竞业限制协议的约定向 A 某支付经济补偿金，但 A 某在竞业期内入职与某乙公司存在竞争关系的某丙公司。某乙公司遂提起劳动仲裁，要求 A 某返还补偿金、支付违约金。劳动仲裁裁决作出后双方均不服，诉至法院。

法院认为，劳务派遣用工形式存在着“雇佣”与“使用”的分离，这种分离使得作为用人单位的派遣公司对于被派遣劳动者并无商业秘密可言，而劳动者在提供劳动的过程中却可以直接接触到用工单位的商业秘密和与知识产权相关的秘密。故用工单位与派遣员工签订竞业限制协议，符合竞业限制制度的创设目的，《劳动合同法》对实际用工单位与被派遣劳动者之间达成竞业限制合意亦无禁止性的规定。本案中，A 某在某乙公司的职务符合《劳动合同法》第二十四条规定的适用竞业限制的范围，故双方之间的竞业限制协议有效。A 某的行为违反了竞业限制协议。最终，法院判决 A 某返还竞业限制经济补偿金，并向某乙公司支付违约金。

#### 二、简要分析

从这一案例可见，在司法实践中，法院对于用人单位与劳务派遣员工之间竞业限制协议的效力通常持肯定态度。

从法律规定上来看，虽然目前《劳动合同法》及相关司法解释、地方性规定中均没有对这一问题作出明确的规定，但《劳动合同法》第二十四条对于竞业限制适用范围的规定以及《劳动合同法》第五章第二节关于劳务派遣的规定中，均没有规定竞业限制不得适用于劳务

派遣员工。根据法无禁止即自由的原则，《劳动合同法》并没有禁止或限制竞业限制规定对于劳务派遣员工的适用。

从竞业限制法规设置的目的来看，竞业限制制度设置的初衷，在于保护用人单位的商业秘密和与知识产权相关的秘密，同时亦对该种保护设置一定条件的限制，以平衡劳动者的就业权和劳动权。在劳务派遣这种雇佣与使用相分离的特殊用工情形下，商业秘密和与知识产权相关秘密的所有者和知悉者通常为实际的用工单位和被派遣劳动者。故该二者之间签订竞业限制协议，符合竞业限制制度的设置初衷。

综上，在员工符合《劳动合同法》第二十四条规定的适用范围的情况下，用人单位可以与劳务派遣员工签订竞业限制协议。用人单位支付经济补偿金后，有权要求派遣员工履行竞业限制义务。