

拼多多再陷劳动纠纷，中国互联网行业是否竞业限制协议泛滥？ | Whatsnews

“此种限制范围，直接导致员工们要想离职，就只能离开这个行业。”



拼多多控股公司的标志在一部手机上。摄：Chan Long Hei/Bloomberg via Getty Images

特约撰稿人 洛松齐

刊登于 2024-03-04

[#剥削# 竞业限制# 纠纷# 劳动# 内卷# 中国# 互联网# 拼多多](#)



新年伊始，中国电商巨头拼多多再次陷入舆论风暴之中。

2月22日，微博用户“草娃故事”2月22日发出一则贴文，称“感觉人生没了希望，如果我没了，是不是拼多多就不会针对我了？这个债需要我父母还吗？”。此前，她曾称自己2022年入职拼多多后仅8月后就负债28万，起因是她离职后因触犯“被迫签署”的《竞业限制协议》，被索赔28万元。

该微博迅速引发舆论关注。[“新浪科技”](#)指出，有多名拼多多离职员工在社交媒体表示，拼多多涉嫌滥用竞业限制协议，员工离职动辄被起诉赔偿数十万，甚至高达数百万。

根据员工向新浪科技提供的竞业限制协议，拼多多列入的竞争公司包括：阿里巴巴集团、蚂蚁集团及其持股超20%的公司、腾讯集团及其持股超20%的公司、美团点评、京东及其持股超20%的公司、唯品会、网易严选、苏宁、国美、有赞、字节跳动集团、趣头条、快手及其持股超20%的公司、小红书、亚马逊、洋码头、南极人电商、虾皮、兴盛优选以及叮咚买菜等。上述公司几乎涵盖了中国大部分头部或行业顶尖的互联网电商公司。

新浪科技又指拼多多还限制了上述品牌的关联企业、直接或间接为上述企业或关联企业提供服务的企业或经济实体、投资上述企业的任何企业或经济实体等等。

此外值得注意的是，拼多多还限制离职员工自营或参与经营多类行业企业等。新浪科技将限制范围描述为，“此种限制范围，直接导致员工们要想离职，就只能离开这个行业。”

根据相关劳动法律，“竞业限制”是指用人单位禁止知悉商业秘密的劳动者，在一定期限内到有竞争关系的其他单位从事同类产品及业务、或自己从事有竞争关系的生产经营活动。而作为补偿，用人单位需在竞业限制期限内向劳动者支付补偿。

过去大多数情况下，竞业限制仅适用于特定人群，根据中华人民共和国《劳动合同法》第24条，竞业限制主体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。但在实践中，大多数法院并不实质审查劳动者是否知悉企业的商业秘密，而是以劳动者是否签署竞业限制协议来判断员工是否属于“其他负有保密义务的人员”。

因此，[《财新周刊》](#)的报导指出，几乎所有拼多多员工在入职时都会被要求签署《保密、不竞争和知识产权归属协议》。

在访问猎头公司与部分拼多多的员工后，《财新周刊》的报导又指出，“入职签署竞业限制条件，企业主要是为了掌握主动权，同时给在职员工威慑感”。而拼多多的员工则指出，许多案例中拼多多对离职员工违反《竞业限制协议》进行起诉，是为了阻止离职员工前往竞争对手就职或仅是因为公司对离职员工不满。（延伸阅读：[《内卷时代：无节制的投入、同质化的竞争，与中国增长模式的极限》](#)）

就《竞业限制协议》泛化的问题，2023年3月，中共中央政法委员会机关报[《法治日报》](#)曾报导称，“有的企业，特别是一些互联网、新能源企业，将竞业限制的范围扩大到了全体员工，且协议中规定的竞对企业囊括同行业的几乎全部企业及其关联企业。”《法治日报》又批评：“一些企业无序滥用竞业限制，无形中增加了员工离职的负担，已经背离了作为保护商业秘密预防措施功能的初衷，该问题需要得到重视和解决。”《财新周刊》的报导也指出，包括字节跳动在内的互联网大厂，基本都在员工入职时要求签署竞业限制相关条款。

不过，网络舆论之所以特别关注拼多多的《竞业限制协议》风波，一方面是其无限扩大的限制范围有关，另一方面也与拼多多素来以劳动条件极端恶劣著称。（延伸阅读：[《科技巨头拼多多员工过劳死：数字时代，打工人维权的劳动法之困》](#)）

2021年，微博用户名为“王太虚wray”的网友就曾发布影片称他因在工作交流软件脉脉上匿名发布同事被抬上救护车的照片，被上级主管约谈。他又指拼多多上海本部的员工每个月被强制要求工作300小时，如果工时未达标，则会被上级约谈是不是工作不饱和。

而公开报导可见的和其劳动环境或有关的致死案例就有两例：2020年12月29日，一位年仅23岁的拼多多新疆员工在深夜加班结束回家的路上[猝死](#)；2021年1月9日，另一位拼多多员工在长沙的家中跳楼[自杀身亡](#)。

拼多多成立于2015年9月，允许用户通过团购的方式，向卖家或厂家下单来获得大幅折扣，以其比淘宝等传统电商平台更为低廉的价格与高额的商品补贴闻名。（延伸阅读：[《互联网中心的“贫民窟”：拼多多的低端产业链，该走向何方？》](#)）

拼多多在其2020年第一份[《环境、社会及管治（ESG）报告》](#)中曾表示，拼多多“致力于创造一个多元化和平等的工作环境”，又指其员工管理原则是“以人为本，流程至上”。

不过，致力于推动企业实践实现联合国提出的17项可持续发展目标（SDG）的世界基准联盟（World Benchmarking Alliance）在2023年的[报告中批评](#)“没有发现任何证据表明该公司承诺尊重人权和国际劳工组织所提出的核心劳工权利，也没有发现该公司有关提供和促进体面劳动的政策或承诺”。

拼多多在该组织所评估的有关企业在“尊重人权、提供和促进体面工作以及道德行为方面所做的努力”的核心社会指标一项仅得0.1分，位居该组织评估的200家企业的最后50名。

[#剥削# 竞业限制# 纠纷# 劳动# 内卷# 中国# 互联网# 拼多多](#)

本刊载内容版权为端传媒或相关单位所有，未经[端传媒编辑部](#)授权，请勿转载或复制，否则即为侵权。

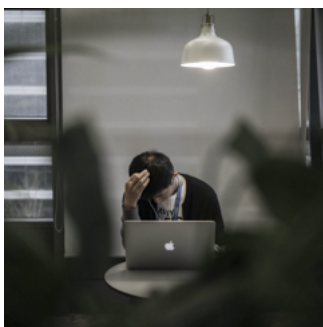
延伸阅读



[盛世假面：双重危机下中国劳工的困境](#)



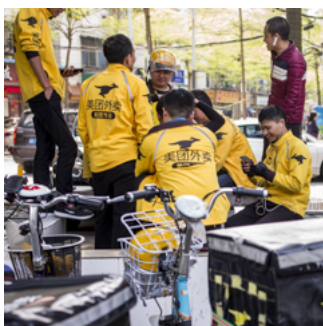
[谷歌员工的“少数派”工会，能否成为科技界打工者未来的联合方式？](#)



[反996运动全纪录：想通过代码改变世界的人，为何难以改变加班现状？](#)



[大变局时代的劳工命运：疫情三年中国工人生存状况全观察](#)



[许辉：赶工游戏、升级流水线、破碎个体……平台经济的算法幻象](#)