

学校编码：10384

分类号_____密级_____

学号：X2008120093

UDC_____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

离职竞业限制制度研究

The Study of Non-Competition System

王 方

指导教师姓名：张榕 教授

专业名称：法律硕士

论文提交日期：2013年11月

论文答辩时间：2013年 月

学位授予日期：2013年 月

答辩委员会主席：_____

评 阅 人：_____

2013年11月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为（ ）课题（组）的研究成果，获得（ ）课题（组）经费或实验室的资助，在（ ）实验室完成。（请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不做特别声明。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其他方式合理复制学位论文。

本学位论文属于

1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

近几年我国劳动保障立法正处于一个不断完善的时代。随着经济的发展，人们也越来越认识到劳动保障与经济的发展和必然是相辅相成的，是所谓“水可载舟，亦可覆舟”，因此，寻求二者之间的平衡便成为实现经济可持续发展的重点。而竞业限制虽为近年来极其热门的话题之一，但纵观我国劳动保障立法，似乎尚未能给出完满的答案。因此，笔者认为，完善竞业限制制度应为当前我国劳动保障立法中亟待解决的问题。

正是由于竞业限制制度涉及劳动者的自由择业权与企业的商业秘密保护两方面的利益，如若处理不好，不仅影响到法律的公正、公平，而且还会造成一系列社会问题，诸如：侵犯商业秘密案件多发亦或是劳动纠纷滋生，都将影响我国经济以及社会的稳定。因此，笔者认为，虽然之前有不少学者已在此领域进行研究，但选取这个课题无疑仍有一定的研究价值。

本文除引言和结论外，共分为四个部分。第一部分，竞业限制概述。这一部分内容是本文的铺垫部分，简单介绍竞业限制的概念、特征以及发展历程，为本文打下理论基础铺垫；第二部分，国外关于竞业限制制度的立法考察。从研究英美法系和大陆法系国家或地区的竞业限制法律出发，从中获取相关启示；第三部分，分析我国竞业限制制度的立法现状及存在问题。这将是本文的研究重点，笔者将分析我国竞业限制制度的立法现状，并提出存在哪些不足；第四部分，完善我国竞业限制制度的建议。针对以上问题，笔者提出完善我国竞业限制制度的建议，以期解决劳动者择业权与竞业限制之间的冲突问题。

关键词： 竞业限制； 商业秘密； 经济补偿

厦门大学博硕士学位论文摘要库

ABSTRACT

Recent years has seen an improvement in the labor security legislation. People begin to realize that the development of labor security and that of economy are bound to be supplementary as the economy enhances. Just as the old Chinese saying says “the water can carry a boat as well as capsize it”. Therefore, it is the priority to find the balance between the two to realize the sustainable development of the economy.

Non-competition is the most discussed topic in recent years, however, it seems that labor security legislation does not give an perfect answer. So the writer believes that the improvement of Non-competition system becomes a problem that demands prompt solution.

Non-competition system involves the interests between the laborer’s freedom in choosing a job and the company protecting its commercial secrets. If not handled well, it will affect the justice and fairness of the law and also will cause a series of social problems such as infringe upon commercial secrets or labor dispute, both of which will damage the economy and the social stability. So, although many scholars have done researches in this field, but it is still worth study from the writer’s point of view.

This thesis consists of four parts in addition to the introduction and the conclusion. Part I is summarizing Non-competition, which foreshadows the whole thesis by introducing briefly the concept, the characteristics and the development of Non-competition. Part II is introducing the legislative course of Non-competition system in foreign countries. Studying the Non-competition laws of civil law system and common law system helps to obtain some insights. Part III is an analysis of the legislative situation and the existing problems of domestic competition limitation system. This is the research priorities of this thesis and the writer will analyze the legislation situation of China and point out some shortcomings. Part IV is the advice to improve the Non-competition system. Given the above-mentioned problems, the writer puts forward some advice hoping that the conflict between the labor’s freedom in choosing a job and the Non-competition can be addressed.

Keywords: Non-competition; Commercial secrets; Economic compensation

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

引 言	1
第一章 竞业限制制度概述	2
第一节 竞业限制的概念	2
第二节 竞业限制的特征	3
第三节 竞业限制制度的发展历程	4
第二章 域外竞业限制制度考察	6
第一节 英美法系国家的竞业限制制度	6
一、美国	6
二、英国	7
第二节 大陆法系国家的竞业限制制度	8
一、德国	8
二、法国	9
三、日本	10
第三节 启示	11
第三章 我国竞业限制制度立法现状及存在的问题	13
第一节 我国竞业限制制度立法现状	13
一、竞业限制的适用范围	13
二、竞业限制的时间、空间范围	13
三、竞业限制的业务范围	14
四、竞业限制的补偿标准	14
五、竞业限制的解除	14
第二节 我国竞业限制制度存在的问题	15
一、竞业限制范围立法不够明确	15
二、竞业限制补偿标准过低	16
三、企业拖欠竞业限制补偿时劳动者权利救济困难	17
四、企业违法解除劳动合同时对劳动者保护不足	18

第四章 完善我国竞业限制制度的建议·····	20
第一节 通过立法对竞业限制范围进行限定·····	20
第二节 适度调高竞业限制补偿给付标准·····	21
第三节 确立用人单位违反竞业限制协议的违约责任·····	23
第四节 明确用人单位违法解除合同后竞业限制条款的效力·····	24
结 语·····	26
参考文献·····	27
后 记·····	29

厦门大学博硕士论文摘要库

CONTENTS

PREFACE	1
Chapter 1 Summarizing of Non-competition System	2
Subchapter 1 Concept of Non-competition	2
Subchapter 2 Characteristics of Non-competition	3
Subchapter 3 Development of Non-competition	4
Chapter 2 Introduction of the legislative course of Non-competition system in foreign countries	6
Subchapter 1 Non-competition system in countries of Common Law System	6
Section 1 The U.S.	6
Section 2 The U.K.	7
Subchapter 2 Non-competition system in countries of Civil Law System	8
Section 1 Germany	8
Section 2 French	9
Section 3 Japan	10
Subchapter 3 Revelation	11
Chapter 3 Analysis of the legislative situation and the existing problems of domestic Non-competition system	13
Subchapter 1 Current Situation of Legislation	13
Section 1 Application range of Non-competition	13
Section 2 Time and Space Range of Non-competition	13
Section 3 Business range of Non-competition	14
Section 4 Compensation Standard for Non-competition	14
Section 5 Relief of Non-competition	14
Subchapter 2 Existing Problems of domestic Non-competition	15
Section 1 Indistinct Legislation of Non-competition	15
Section 2 Low Compensation Standard of Non-competition	16
Section 3 Difficulty in Right Relief of the Labour during Compensation of Non-competition Defaulted by Enterprises	17

Section 4 Inadequate Protection on the Labour When an Employer is to terminate an employment contract unilaterally	18
Chapter 4 Advices on Improving domestic Non-competition	20
Subchapter 1 Define the Range of domestic Non-competition by Legislation	20
Subchapter 2 Increase the economic compensation Standard of domestic Non-competition	21
Subchapter 3 Make Clear the Responsibility of Employers Violating the Non-competition Agreement.....	23
Subchapter 4 Make Clear the effectiveness of the Non-competition terms When an Employer is to terminate an employment contract unilaterally.....	24
Conclusion	26
Bibliography.....	27
Postscript	29

厦门大学博硕士论文

引 言

“竞业限制”作为一种商业秘密的保护手段，在近代各国社会中已广为应用。且随着社会经济的进一步发展，市场竞争日趋激烈，由此引发的商业秘密保护也越来越被各国所关注。“竞业限制”从最早在公司法领域的运用，逐步发展到广泛适用于劳动法领域。

因竞业限制主要是通过限制劳动者的择业自由从而实现商业秘密的保护，故竞业限制制度往往有着浓厚的博弈色彩。在竞业限制的过程中，用人单位显然不可能只享有限制劳动者竞业的权利，而不为此付出一定的代价，因此各国立法均要求竞业限制中的企业一方给予被限制方一定的补偿。但现实生活中，由于现代社会各行业专业分工日益精细，即使企业在竞业限制期限内向劳动者支付一定的代价，也很难弥补因竞业限制对劳动者生活以及再就业带来的不利影响。因此，基于对劳动者基本劳动权及生存权的保护，立法势必应对竞业限制的边界给予一定的限制，以将竞业限制限定在必要的范围内实施。

在我国劳动保障法律体系中，2008年1月1日起实施的《劳动合同法》首次以全国人大常委会立法的层面对竞业限制制度作了明确的规定，而2013年最高人民法院颁布的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》（以下简称《劳动法司法解释（四）》）对竞业限制制度又作了进一步补充。上述法律及司法解释既赋予了用人单位和劳动者双方充分意思自治的空间，同时又对很多方面作了强制性的规定，体现了原则性和灵活性的高度统一，彰显了劳资双方利益平衡的原则，对现今劳动法律关系实务中日益增多的竞业限制方面的争议做了较详细的规范，使得这些争议有法可依，显然具有相当的进步意义。但是，客观的讲，我国立法中有关竞业限制违约责任的规定不够具体详尽，使得在司法实务的运用中仍存在很多争议。

因此，本文将通过对竞业限制产生的背景、概念和特征的介绍，并在对比域外竞业限制制度的基础上，着重对我国现行立法框架下竞业限制制度进行分析探讨，对我国竞业限制制度的完善提出建议，以期有助于我国竞业限制制度以及劳动保障立法的发展。

第一章 竞业限制制度概述

第一节 竞业限制的概念

竞业限制一词在各国法律用语中常有不同的称谓，例如：美国法中广泛使用“不竞争”（Not to Compete）这一术语，亦经常使用“竞业禁止协议”（covenants not to compete）一词；而英国法习惯将竞业限制称为“交易限制”（restraint of trade），竞业限制协议也因此被称为“交易限制协议”（restraint of trade covenants）；我国则习惯上称为“竞业限制”或“竞业禁止”。一般认为，竞业限制是指依据法律的规定或合同的约定，义务人在一定期限或范围内不得从事与权利人相同、类似或者有密切联系的以获取经济利益为目的的竞争性行为。^①从法律意义上，竞业限制的概念亦有广义与狭义之分。广义的竞业限制既包括“公司法上的竞业限制”也包括“劳动法上的竞业限制”。

公司法上的竞业限制是指：公司董事、高级管理人员未经股东会或者股东大会同意，不得利用职权便利为自己或者他人谋取属于公司的商业机会，自营或者为他人经营与所任职公司同类的业务；其法理来源为公司董事、高级管理人员对公司股东的忠诚与勤勉义务；上述竞业限制义务的存续时间为董事、高管人员在职期间，而非离职之后；公司董事、高管人员违反上述义务的后果是：上述人员因此获得的收益应归入公司，因此给公司造成损害的，还需向公司承担赔偿责任。而劳动法上的竞业限制是指：用人单位与负有保密义务的劳动者约定，在劳动者离职后一定期限内不得到与原雇主相竞争的企业或行业就业，不得自营或为他人经营与原雇主相竞争的业务。

可见，劳动法上竞业限制的义务主体是负有保密义务的一般劳动者，没有明确的岗位与级别限制；其法理来源是劳动者的忠实义务和保密义务；劳动法上竞业限制的时间必须是离职之后；同时劳动法上亦要求企业必须为劳动者履行竞业限制义务付出补偿；在上述前提下，如果劳动者违反竞业限制义务，原用人单位有权按照约定要求劳动者向其支付违约金。狭义的竞业限制仅指“劳动法上的竞

^① 陈嵘. 离职竞业限制协议实务研究[D]. 上海: 复旦大学, 2008. 7.

业限制”，本文则选取狭义的竞业限制作为本位研究的课题，以下所称“竞业限制”均指狭义的竞业限制，即：劳动者离职后的竞业限制。

第二节 竞业限制的特征

基于上述分析可知，狭义的竞业限制是基于劳动合同关系而形成的特定法律关系，笔者分析，离职竞业限制具有以下几点法律特征：

第一，离职竞业限制以劳动法律关系为其产生的前提，即：竞业限制的双方当事人与劳动合同的双方当事人完全重合，一方为用人单位，另一方为劳动者，在劳动关系之外对任何人员从业的限制均不是本文所探讨的竞业限制。

第二，离职竞业限制义务来源于双方当事人的约定。保密义务的产生基于法定，或基于劳动合同的附随义务，不管双方是否有明示的约定，员工在职期间和离职以后均承担保守商业秘密的义务。^①而区别于员工的法定保密义务，竞业限制义务是一项约定义务，竞业限制义务的产生必须基于双方当事人的意思表示一致。

第三，离职竞业限制是对受限制一方合法权利的限制。负有保密义务的员工离职后到与原雇主具有竞争关系的企业就职，这并不必然构成对原雇主商业秘密的侵犯，除非其在后一雇主处就职期间确实披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密。竞业限制所要保护的核心为企业的商业秘密，但其所限制的却是员工从原雇主处离职后的合法择业权，因此，竞业限制是为了保护一种法益，而不得有无限度的损害另一合法权益。

第四，离职竞业限制义务是一种典型的不作为义务。在竞业限制法律关系中，员工须按约定在竞业限制期间不得到与原雇主具有竞争关系的企业任职，不得为与原雇主有竞争关系的经营行为，显然竞业限制义务是一种基于约定的不作为义务。

第五，离职竞业限制必须受到时间、空间以及对价上的必要限制。由于劳动力商品的特殊性，一个劳动者所掌握的劳动技能显然是有限的，因此其能从事的行业也是有限的，如在其长期从事某一行业之后限制其对该行业的准入，则势必

^① 王桦宇. 劳动合同法实务操作与案例精解[M]. 北京:中国法制出版社, 2011. 176.

侵害劳动者的劳动权、择业自主权甚至是生存权。因此，法律在许可当事人自由约定以竞业限制作为商业秘密保护手段的同时，必须防止用人单位一方利用本身的优势地位滥用竞业限制制度，立法在竞业限制的时间、空间以及对价上进行必要限制则是最常见的保护手段。

第三节 竞业限制制度的发展历程

一般认为，竞业禁止制度最早起源于民法的代理制度，目的在于防止代理人对被代理人利益的侵害。^①但代理制度中竞业限制主要是基于降低代理人的道德风险，其并不是近现代法律上所说的“竞业限制制度”。

而近现代法律上所说的“竞业限制制度”，从出现到被认可则经历了较为艰难的过程。通说认为，近现代竞业限制首先起源于公司法上公司董事、监事等高级管理人员的忠实义务，由于公司董事、监事等高级管理人员最有可能接触公司商业及技术机密，也最有可能利用其掌握的商业秘密对公司构成侵害，故各国均在公司法中规定了公司董事、监事及高管人员在职期间禁止自营或为他人经营与其所在公司竞争的业务。然而随着社会经济的进一步发展，市场竞争日趋激烈，商业秘密在竞争中的重要性日益凸显，竞业限制的范围也逐渐扩张，甚至扩张到有可能接触公司商业信息的普通劳动者，竞业限制的时间也从在职期间延伸至离职之后，逐渐演化为近现代意义上的竞业限制制度。

但由于离职竞业限制制度无可避免的会限制劳动力的自由流动，由于劳动合同中的竞业禁止内容与劳动力自由流动的要求相背，所以这一时期的法院对竞业限制条款基本持否定的态度。惟有当条款的实施，目的是在保护雇主的商业秘密或客户名单等这些被视为雇主合法利益的东西，方才取得法院的同意。^①但随着知识经济以及信息化的迅猛发展，商业秘密在市场竞争中的价值已经越来越重要，此时若完全否认竞业限制的效力，则无异于助长了商业领域的不正当竞争行为。因此，出于维护市场竞争秩序，并促使经济能够更加蓬勃发展的考虑，竞业限制制度逐渐在各国立法及司法实践中开始普遍适用，但毕竟竞业限制对劳动者的择业自由影响巨大，因而各国在认可竞业限制约定效力的同时，也纷纷设置了

^① 徐阳. 劳动权保障视域下的竞业禁止法律制度研究(博士学位论文) [D]. 长春: 吉林大学, 2010. 7.

多项限制条件，以平衡企业与劳动者双方的权益，促进市场经济和谐与稳定的发展。

厦门大学博硕士论文摘要库

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库