

学校编码: 10384

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

学号: 12920061150657

UDC\_\_\_\_\_

我国《劳动合同法》中竞业限制规定研究

赵丹

指导教师  
刘永光  
副教授

厦门大学

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

# 我国《劳动合同法》中竞业限制规定研究

Study on Non-Competition Clause in  
Labor Contract Law of our country

赵 丹

指导教师姓名: 刘永光 副教授

专业名称: 法律硕士

论文提交日期: 2009 年 4 月

论文答辩时间: 2009 年 月

学位授予日期: 2009 年 月

答辩委员会主席:\_\_\_\_\_

评 阅 人:\_\_\_\_\_

2009 年 4 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,可以不作特别声明。)

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其数据库被查阅、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、缩印或者其它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：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 内容提要

竞业限制是多种利益冲突的矛盾体，是用人单位商业秘密和劳动者择业自由权博弈的产物，因此大部分国家对竞业限制均有或多或少的规定。竞业限制通过限制劳动者的择业自由权，保护了用人单位的商业秘密，这一看似不公平的规定却有其存在的必要性与合理性。但是，竞业限制规定的适用必须受到一定的约束，我们要从竞业限制的前提条件、竞业限制的主体范围、领域、地域、时间、违约责任等方面正确地理解我国《劳动合同法》中的竞业限制规定，以正确的适用该规定。

本文在整体结构上分为前言、正文和结语三个部分。

前言部分的主要内容为，竞业限制规定得到广泛运用，我国的《劳动合同法》虽然也规定了竞业限制规定，但是有些规定稍显含糊，适用中可能会对劳动者不利，指出本文的写作意图——就一些有争议的规定提出自己的观点，希望能为竞业限制规定的具体适用提供参考。

正文分为三章：

第一章主要内容为有关竞业限制规定的几个基本问题的介绍与说明。首先明确了竞业限制的概念，然后重点论述了竞业限制规定存在的利益冲突，指出这一条款有其存在的合理性，并已为许多地方立法所采纳。最后论述了竞业限制与保密义务的关系问题，指出二者间既存在密切的联系，又有一定的区别。通过对以上这些基本问题的介绍，为下文的进一步论述提供理论支持。

第二章的主要内容为竞业限制规定在其它国家立法例与实践中的具体体现。主要介绍了竞业限制规定在美国、英国、德国等国立法与判例中的体现，希望能对我国的相关立法与实践有所借鉴。

第三章的主要内容为对我国《劳动合同法》中竞业限制规定的思考与完善。首先，竞业限制规定的适用应当具有一定的前提条件。其次，就竞业限制的经济补偿问题进行了论述，澄清了一些认识上的误区。最后，论述了当劳动者违反竞业限制约定时所应承担的违约责任，笔者认为用人单位可以要求劳动者支付违约金或损害赔偿金，但不能超过合理限额。

结语部分对本文观点进行了概括。在承认竞业限制规定效用的同时，必须将其限定在合理的范围内，否则将过于限制劳动者择业自由权，侵犯劳动者合法的劳动权益。

**关键词：**竞业限制；商业秘密；择业自由权

厦门大学博硕士论文摘要库

## ABSTRACT

Non-Competition Clause is amplified on the game playing between the protection of business privacy of employment party and employees' free choosing right. Therefore most of the countries have more or less limits to the Non-Competition Clause.

It is a contradictory object among the different interest group. Non-Competition Clause could properly protect the business privacy of employment party through the restriction of employees' free choosing right. It is reasonable and necessary in some way though it looks unfair apparently. However, Non-Competition Clauses should be restricted when practicing. For the purpose of the proper application of the clause stipulated in labor contract law, the prerequisite, scope of the influenced people, industry, region, period, responsibility etc should be taken into consideration.

The thesis is consisted of three parts, including foreword, main body and conclusion.

The business privacy protection and employees' free choosing right have becoming the hot issue with the development of the labor market. Non-Competition Clause has been practiced as the tool for balancing the benefit of two parties. In the field of policy, the relevant clauses have also been established in Labor Contract Law of our country. However, some regulations are equivocation, which may harm the benefit of the employees in practice. The enlightenment for the Non-Competition Clause in practice is the purpose of the study.

The main body is divided into three chapters:

The main contents of the first chapter are some basic introduction and description of problem about Non-Competition Clause. First it defines the concept of Non-Competition then focuses on the conflict and interest and the rationality of its existence, and it has been adopted in the legislation by many places. Finally discusses the relationship between Non-Competition and obligation of confidentiality, not only the close contact but also some distinctions. With the

introduction of these basic questions, it provides the theoretical support for further discussion as below.

The second chapter is the specific embodiment of this clause in some national legislation and practice, such as the United States, the United Kingdom, Germany and other countries. With hope that it will give a reference of our national relevant legislation and practice .

The main contents of Chapter III is the interpretation and appliance of Non-Competition Clause in Labor Contract Law. Firstly, the appliance of Non-Competition Clause has certain precondition, i.e. Violation of business privacy; The personnel restricted by the clause should be limited in a certain scope, not be expanded to all staffs; the geographical scope should be limited in the area where the practical competition is existed to the employment unit; And the applicable period should not be expanded over a reasonable period. Second, the issue of Non-Competition of financial compensation is detailed analyzed, which could make clarification of the misunderstanding. At last, the liability of the employees for breaching the clause is discussed. The employer can require the employees to pay liquidated damages, but the amount should be in a reasonable limitation.

There comes to the conclusion: It is reasonable and legal that the employment unit sign the Non-Competition Clause with the employees. However, we should recognize that existence of Non-Competition Clause walks on the back of the restriction of the employees' free choosing right. Therefore Non-Competition Clause should be limited in a reasonable extent. Otherwise the legal labor rights of the employees' would be infringed upon since the excessive restrictions on the employees free choosing right.

**Key Words:** Non-Competition; Business privacy; Free choosing right



前 言.....	1
第一章 有关竞业限制的几个基本问题.....	2
第一节 竞业限制之界定.....	2
一、竞业限制的概念.....	2
二、本文竞业限制之界定.....	2
第二节 竞业限制规定中的利益冲突及其存在的合理性.....	3
一、竞业限制规定中的利益冲突.....	3
二、竞业限制规定存在的合理性分析.....	4
第三节 关于竞业限制与保密义务的关系问题.....	4
一、竞业限制与保密义务之联系.....	5
二、竞业限制与保密义务之区别.....	5
第二章 外国法中的竞业限制规定之比较借鉴.....	7
第一节 英美法系国家的竞业限制规定.....	7
一、美国.....	7
二、英国.....	10
第二节 大陆法系国家的竞业限制规定.....	14
一、德国.....	14
二、法国.....	15
第三章 我国《劳动合同法》中竞业限制规定的思考与完善.....	17
第一节 我国法律、法规中的竞业限制规定.....	17
一、《劳动合同法》对竞业限制的规定.....	17
二、法规对竞业限制的主要规定.....	18
三、各法律条文间的适用关系.....	18
第二节 关于我国《劳动合同法》中竞业限制规定之思考与完善.....	19
一、竞业限制适用之前提条件.....	19
二、竞业限制的主体范围.....	20

三、竞业限制的领域、地域、期限.....	21
四、竞业限制的经济补偿.....	23
五、劳动者违反竞业限制约定的违约责任.....	26
<b>结 语.....</b>	<b>28</b>
<b>参考文献.....</b>	<b>29</b>
<b>致 谢.....</b>	<b>32</b>

厦门大学博硕士论文摘要库

**CONTENTS**

<b>Foreword</b> .....	<b>1</b>
<b>Chapter 1 Several basic questions of Non-Competition Clause</b> .....	<b>2</b>
<b>Subchapter 1 The Definition of Non-Competition</b> .....	<b>2</b>
Section1 The notion of Non-Competition .....	2
Section2 The definition of Non-Competition in this thesis .....	2
<b>Subchapter 2 The Conflict and Interest in Non-Competition Clause and the Rationality of Its Existence</b> .....	<b>3</b>
Section1 The Conflict and Interest in Non-Competition Clause .....	3
Section2 Analysis to the Rationality of the Existence of Non-Competition Clause .....	4
<b>Subchapter 3 The Relationship between Non-Competition and Obligation of Keeping Privacy</b> .....	<b>4</b>
Section1 The Connection between Non-Competition and Obligation of Keeping Privacy .....	5
Section2 The Distinction between Non-Competition and Obligation of Keeping Privacy .....	5
<b>Chapter 2 The Comparison and Reference of Non-Competition Clause in Foreign Law</b> .....	<b>7</b>
<b>Subchapter 1 Non-Competition Clause in Common Law Countries</b> .....	<b>7</b>
Section 1 In America .....	7
Section 2 In Britain .....	10
<b>Subchapter 2 Non-Competition Clause in Civil Law Countries</b> .....	<b>14</b>
Section 1 In Germany .....	14
Section 3 In France .....	15
<b>Chapter 3 The Thought and Perfection to Non-Competition Clause in Labor Contract Law of our country</b> .....	<b>17</b>
<b>Subchapter 1 Non-Competition Clause in Labor Contract Law of our country</b> .....	<b>17</b>
Section 1 The stipulation in Labor Contract Law about Non-Competition ..	17

Section 2	The main stipulation of Law about Non-Competition .....	18
Section 3	The application among each legal provision .....	18
<b>Subchapter 2</b>	<b>The Thought and Perfection to Non-Competition Clause in Labor Contract Law of Our country .....</b>	<b>19</b>
Section 1	The preconditions of Non-competition Clause .....	19
Section 2	The personnel scope of Non-competition Clause .....	20
Section 3	The industry, region, term of Non-Competition Clause .....	21
Section 4	The economic compensation of Non-Competition Clause .....	23
Section 5	The responsibility of the employee when they violating the Non-Competition Clause .....	26
<b>Conclusion</b>	.....	<b>28</b>
<b>Bibliography</b>	.....	<b>29</b>
<b>Acknowledgement</b>	.....	<b>32</b>

## 前 言

随着劳动力市场化程度的日益提高,劳动者的自由流动成为现实社会资源优化配置、推动经济发展等市场经济内在要求的必要条件。但是,由于技术、信息、商业秘密等无形的智能资产在知识经济时代中对企业之竞争力有举足轻重之影响,<sup>①</sup>近年来在社会生活中不时出现劳动者离职带走雇主的商业秘密给雇主带来经济损失的案件,用人单位商业秘密的保护和劳动者择业自主权的维护成为法律和劳动政策面临的重要现实问题。在市场经济较为成熟的国家,为防止掌握关键技术、信息的员工流失而给企业造成重大损失,除采取在劳动合同中订立保密条款外,“竞业禁止条款”成为解决这一问题、平衡劳资双方法益的重要手段。<sup>②</sup>2008年1月1日起实施的《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第23、24条对用人单位与劳动者之间的竞业限制问题做了专门规定,对于解决劳动者择业自由权的维护与用人单位商业秘密的保护二者间的矛盾,进一步提供了法律依据。《劳动合同法》中有关竞业限制的规定,有些略显含糊,为防止实践中出现适用上的不一致,笔者就一些争论比较大的问题提出了自己的见解,希冀能为这一条款的具体适用提供一些有益参考。

---

<sup>①</sup> 简荣宗. 营业秘密与竞业禁止条款实务解析[EB/OL].  
<http://www.chinaue.com/html/lunwen/1350432581114371.html>, 2009-02-12.

<sup>②</sup> 许月明, 袁文全. 离职竞业禁止的理论基础与制度设计[J]. 法学, 2007, (4): 17-18.

## 第一章 有关竞业限制的几个基本问题

### 第一节 竞业限制之界定

#### 一、竞业限制的概念

竞业限制，又称竞业禁止，竞业避让或不竞争条款(non-competition agreement)，有狭义和广义两种含义。狭义的竞业限制是指用人单位为保护其商业秘密，要求劳动者在离开该单位后一定期限内不得生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。广义的竞业限制还包括要求在职职工不得在与本企业业务有竞争关系的企业兼职，不得自行经营与本企业相竞争的业务，不得为自己或者他人利益抢夺本企业的客户，不得引诱本企业其他职工与本人一同离职等。广义的竞业限制实际上是将在职的竞业限制也涵盖其中，关于这一问题，史尚宽先生指出：“在劳动契约存续中，劳工对雇主负有忠诚义务(或称忠实义务)，其中包括保守秘密义务及不为竞业义务。此义务乃劳动契约本质上既具有，本无待法律之明文或契约特别规定。”<sup>①</sup>也就是说，在职竞业限制不需要法律规定也属于劳动者应有之忠诚义务，实践中的有关纠纷也主要涉及狭义的竞业限制，因此本文将在狭义的范畴内对竞业限制展开论述。

#### 二、本文竞业限制之界定

产生竞业限制法律关系的法律事实，有的学者主张只能是用人单位与劳动者在平等自愿、协商一致的契约自由原则下的订约行为；<sup>②</sup>多数学者则认为，依效力来源不同，竞业限制可做法定与约定之划分，<sup>③</sup>前者指劳动者的竞业限制义务源于法律的直接规定，如《中华人民共和国公司法》对董事、监事、高级管理人员竞业限制行为直接做出的限制规定；后者指当事人双方可以通过合同的方式对竞业限制行为进行约定，使一方承当竞业限制义务，法律对此并不予以

<sup>①</sup> 史尚宽. 劳动法原论[M]. 台北重刊: 史吴仲芳, 史光华发行, 1976. 25-26.

<sup>②</sup> 叶静漪, 任学敏. 我国竞业限制制度的建构[J]. 法学杂志, 2006, (4): 76-80.

<sup>③</sup> 杨恩. 浅析竞业禁止[J]. 法制与社会, 2008, (11): 1-2.

强制规范。本文主要围绕约定之竞业限制展开论述。

## 第二节 竞业限制规定中的利益冲突及其存在的合理性

### 一、竞业限制规定中的利益冲突

竞业限制作为合理限制竞争的产物，的确存在着诸多的权利冲突：

1、保护用人单位合法权益与劳动者择业自由权之冲突。用人单位利用经济优势及劳动力资源供大于求、劳动者处于弱势群体地位的现状，在与劳动者订立劳动合同时，运用保密条款或者竞业限制条款，加重劳动者的责任，或者限制劳动者的自由就业权利，甚至危及谋生权，从而意味着合同期满后的一段时间内不得从事长期以来已经驾轻就熟的职业，只能另谋生计。劳动权是宪法赋予公民的基本人权。我国《宪法》第42条第1款规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”。《劳动法》第3条具体规定“劳动者享有平等就业和选择职业的权利……”。劳动者有择业自由权，包括选择何种职业和选择在哪一用人单位从事职业的权利，因此用人单位不得禁止或不合理地限制劳动者的择业自由权。

2、竞业限制对竞争的限制与贸易自由之冲突。竞业限制协议限制劳动者到其他用人单位就职，在一定程度上限制了贸易，违反了自由竞争；由于劳动者在劳动合同中处于弱者地位，在签约时没有充分的选择自由，所签的竞业限制协议妨碍了人才自由流动和人才资源的有效配置。

3、竞业限制与鼓励人才流动的社会利益之冲突。在竞业限制期间，由于无法从事劳动者自身擅长的工作，会直接造成其在这方面的工作能力的下降，不仅给其本人，也给社会造成损失。尤其突出的是，越是优秀的人才，其被竞业限制的可能越大，这对生产力的发展无疑是不利的。负有竞业限制义务的员工个人特长即最大个人生产力无法发挥，甚至仅领取竞业限制补偿金而不得从事社会生产，造成社会损失。另外，失业也造成了社会负担。

4、竞业限制与科技进步之冲突。人才与信息的自由流动，对促进科学技术的创新、传播和应用至关重要。竞业限制协议对科技进步有负作用。<sup>①</sup>

<sup>①</sup> 李国光. 劳动合同法理解与适用[M]. 北京: 人民法院出版社, 2007. 195-196.

浙江大学光华法学院李永明教授也认为，竞业限制与劳动者的劳动权、择业自由权、与鼓励人才流动的社会利益、与劳动者使用一般知识、经验和技能上的权利冲突。<sup>①</sup>

## 二、竞业限制规定存在的合理性分析

对于竞业限制，学界和实务界一直存在争论。争论的焦点主要是用人单位有无权利与劳动者签订竞业限制协议。以民法学家梁慧星教授为代表的反对说认为，竞业限制协议侵犯劳动者的劳动权，影响劳动者的生存，并违反公序良俗，应为无效。<sup>②</sup>持肯定说的观点认为，竞业限制有其合理性。从经济学的角度分析“代理成本”理论是法定竞业限制规定的经济学根据；诚实信用和忠实义务是竞业限制的法学依据；合理限制竞争原则是竞业限制的重要理论依据。<sup>③</sup>劳动者有择业的自由权，用人单位有经营自由权，虽然劳动者和用人单位的合法权益都应当受到法律保护，但实践中这两种权利的行使必然发生冲突和矛盾，法律应当使双方的利益得以平衡并实现利益的最大化，而竞业限制协议在合理约定时无疑能够起到调和双方利益的目的，因此，竞业限制协议有其存在的合理性，不能对其全盘否认。目前，持肯定说的观点居多。越来越多关于竞业限制的地方立法说明了这一点。<sup>④</sup>

### 第三节 关于竞业限制与保密义务的关系问题

竞业限制保护的主要是用人单位的商业秘密。《中华人民共和国反不正当竞争法》和国家工商局《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》将商业秘密界定为“不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。”<sup>⑤</sup>商业秘密是用人单位赖以生存的基础，是用人单位的核心竞争力。由于商业秘密本身具有巨大经济价值和潜在的竞争优势，使得商业秘密的获取成为同行业间竞争的重要方式。<sup>⑥</sup>商业秘密的泄露，不仅严重侵犯了用人单位的合法权益，削弱甚至毁灭用人单位的竞争力，更严重的是侵蚀

<sup>①</sup> 李永明. 竞业禁止的若干问题[J]. 法学研究, 2005, (5): 84-97.

<sup>②</sup> 梁慧星. 民法说学判例与立法研究[M]. 北京: 国家行政学院出版社, 1999. 18-19.

<sup>③</sup> 同本页注①。

<sup>④</sup> 姜颖. 劳动合同法论[M]. 北京: 法律出版社, 2006. 139-140.

<sup>⑤</sup> 参见《中华人民共和国反不正当竞争法》第10条和国家工商行政管理局制定的《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》第2条。

<sup>⑥</sup> 纪晓欣. 析美国商业秘密保护中的竞业禁止制度——从判例看美国竞业禁止制度的发展动态[J]. 电子知识产权, 2004, (01): 49-51.



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](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库