

欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第十九节
关于保密协议与竞业限制



三十六、促使员工履行保密义务的有效做法有哪些？

防范员工泄密,企业应从以下几个方面做好工作:

1) 建立完善的保密制度, 对企业需要保密的信息采取保密措施。这是要求职工履行保密义务的前提条件。

2) 在与员工签订劳动合同时, 订立内容明确、具体的保密条款, 或签订单独的保密协议。

3) 对于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员, 可以考虑在劳动合同中订立竞业限制条款, 或签订单独的竞业限制协议。



三十六、促使员工履行保密义务的有效做法有哪些？

员工的保密义务是建立在企业有商业秘密存在的基础上的。如果企业不采取保密措施，使企业无密可保，便不能要求员工履行保密义务。所以建立包括保密规章和保密措施在内的保密制度是前提。

在此基础上，企业还应当依员工所在岗位的具体情况，考虑采取签订保密协议和(或)竞业限制协议（或在劳动合同中订立相应条款）的方式，有针对性地加强对员工的约束力。



三十六、促使员工履行保密义务的有效 做法有哪些？

与接触商业的员工签订保密协议

- 1) 明确商业秘密范围
- 2) 列明保密义务和泄密行为
- 3) 确定保密待遇
- 4) 明确违约责任，约定赔偿计算方法



三十七、没有保密制度，员工泄密怎么办？

未制定保密制度，员工如果泄密，公司可以根据以下法律文件追究责任：

- 1) 签订的保密协议；
- 2) 劳动合同中约定的保密条款；
- 3) 签订的竞业限制协议；
- 4) 《反不正当竞争法》关于商业秘密保护的规定。



三十七、没有保密制度，员工泄密怎么办？

公司与员工之间如果有保密协议（包括劳动合同保密条款）或竞业禁止协议，且协议内容明确有效，公司仍然可以追究员工的泄密责任。

但企业需注意的是，《反不正当竞争法》为企业规定了商业秘密权。员工的保密义务是法定义务，而非约定义务。换句话说即使没有以上提及的任何一种法律文件约定保密义务，公司仍然可以主张员工侵犯了企业的商业秘密权的相应责任。



操作提示:

1) 员工泄密，在单位没有制定保密制度的情况下，应当查实用人单位与员工在劳动合同中是否约定了保密事项以及双方的权利义务。

2) 虽然在既没有保密制度也没有保密协议时用人单位仍可追究员工的泄密责任，但保密协议中明确的违约金条款较有利于用人单位实现权利，至少是部分实现权利。



操作提示:

3) 在用人单位没有制定保密制度的情况下,应该证明自己采取了有效的保护商业秘密措施,例如:公司与劳动者签订了保密协议或在劳动合同中约定了保密条款、在岗位职责中有保密条款、项目任务书中有保密条款、对开发的软件技术有商业秘密属性标记和访问控制要求、有保密意识和要求培训记录等。



三十八、保密期与竞业限制期有区别吗？

有。保密期是无限长的，除非秘密已经不存在；而竞业限制期最长为两年。

保密义务的产生基于法律的直接规定，或者基于劳动合同的附随义务，不管当事人之间是否有明示的约定，劳动者在职期间和离职以后均承担保守用人单位商业秘密的义务；而劳动者的离职竞业禁止义务是基于当事人之间的约定而产生的，无约定则无义务。



三十八、保密期与竞业限制期有区别吗？

因此，保密义务的存在是没有期限的，劳动者在整个工作过程要负担保密义务，保密期应当从知悉商业秘密之日起至该商业秘密公开之日止。而竞业禁止义务的存在是有期限的，在职竞业禁止的期限是劳动合同的存续期间，离职竞业禁止的期限由当事人约定，但《劳动合同法》规定不得超过2年。



三十九、可以限制竞业的高级技术人员有哪些？

高级技术人员是指用人单位中任职于高级技术岗位的人员，实践中可能包括：

- 1、技术管理人员，比如技术总监；
- 2、从事重要技术研发设计的人员，比如系统重要组件、设备主要部件研发设计的人员；
- 3、掌握总体技术的人员，比如从事系统、设备总体结构设计的人员。



三十九、可以限制竞业的高级技术人员有哪些？

《劳动合同法》规定用人单位可以与高级技术人员约定竞业限制协议，但未就高级技术人员的范围做详细规定。

实践中，一般的共识是指具有一定的专业知识，在企业中从事某项专门技术的劳动者。高级技术人员中的“高级”并不是指在组织架构中的层级，而是其在用人单位技术领域中所占的地位。一个一线技术人员完全有可能是承担高级技术任务的人。



四十、员工商业秘密的管理

- 1、可以在劳动合同中约定保密条款，也可以专门订立保密协议。
- 2、应当明确保密主体和保密义务；
- 3、应当明确保密范围；
- 4、明确违约情形及法律责任。



四十、员工商业秘密的管理

- (1) 保密协议不以支付保密津贴为对价
- (2) 保密义务不以保密协议为前提



四十一、竞业禁止是怎么回事？

含义：

根据法律规定或合同约定，劳动者在任职期间或离职后一定期限不得自营或者为他人经营与用人有竞争关系的同类产品或业务。

竞业禁止的目的：

- 一是防止员工离职带走原单位的商业秘密为另一单位服务
- 二是防止员工离职后另起炉灶，从事与原单位业务相同的经营或服务。



四十一、竞业禁止是怎么回事？

- 1) 在职期间不得在竞争企业兼职或任职；
- 2) 在职期间不得自行组建公司与雇主竞争；
- 3) 离职之前不得抢夺雇主的客户；
- 4) 不得引诱其他雇员离职；
- 5) 离职后的特定时间、特定区域内，不得开展与雇主竞争的业务或受雇于竞争公司



四十一、竞业禁止是怎么回事？

竞业限制的**范围**

有竞争关系的业务

竞业限制的**期限**

最长不超过二年

竞业限制的**补偿**

在竞业限制期限内按月
给予劳动者经济补偿，
补多少？双方协商约定

竞业限制的**人员**

高级管理人员、高级技术人员和
其他知悉用人单位商业秘密的人员



四十一、竞业禁止是怎么回事？

操作提示：

企业在决定是否与技术人員签订竞业限制协议时，应综合考虑以下因素来权衡利弊：

- 1) 该技术人員是否掌握着企业的核心技术；
- 2) 签订竞业限制协议需要承担的经济支出；
- 3) 企业是否有其他效率更高的保密手段。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业

