

企业人才流动过程中的商业 秘密保护工作指引

目 录

1. 保护范围.....	1
2. 保护原则.....	1
3. 商业秘密保护定义.....	1
4. 商业秘密法定构成要件.....	1
5. 人才流动过程中的商业秘密泄露形式.....	2
6. 风险管理指引.....	3
6.1 完善体制机制建设.....	3
6.2 招聘环节的商业秘密风险识别和保护工作指引.....	3
6.3 入职环节的商业秘密风险识别和保护工作指引.....	5
6.4 履职环节的商业秘密风险识别和保护工作指引.....	5
6.5 离职环节的商业秘密风险识别和保护工作指引.....	6
7. 商业秘密维权指引.....	7
7.1 收集侵权证据.....	7
7.2 制订维权策略.....	8
7.3 启动维权程序.....	8
7.4 维权进展跟进.....	9
7.5 总结经验教训.....	9
8. 说明.....	9
附录 1-入职背景调查表.....	10
附录 2-保密声明.....	11
附录 3-不侵犯商业秘密承诺函.....	12
附录 4-保密协议.....	13
附录 5-员工离职事项提醒记录表.....	16

企业人才流动过程中的商业秘密保护工作指引

为深入贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于强化知识产权保护的意见》有关要求，深化企业商业秘密保护工作，推动企业人才流动过程中的商业秘密保护，促进企业的创新发展和竞争力提升，维护国家经济安全和社会稳定，根据《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国反不正当竞争法》、《中华人民共和国刑法》、《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规规定，特制订本指引。

1. 保护范围

本指引为深圳市相关主体在人才流动过程中的商业秘密保护工作提供参考。

2. 保护原则

企业人才流动过程中的商业秘密保护遵循政府部门监督和指导、企业主导、行业及从业者自律的原则开展各项工作。

3. 商业秘密保护定义

商业秘密，是指不为公众所知悉，具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息和经营信息。

技术信息主要包括：技术设计、技术样品、质量控制、应用试验、工艺流程、工业配方、化学配方、制作工艺、制作方法、计算机程序等。

经营信息主要包括：发展规划、竞争方案、管理诀窍、客户名单、货源、产销策略、财务状况、投融资计划、标书标底、谈判方案等。

4. 商业秘密法定构成要件

(1) 非公知性/不为公众所知悉

非公知性要求公众不能通过公开方式、渠道直接获得该信息。这是商业

秘密的本质特性，也是其与专利、商标等权利客体得以区分的根本特征。将为公众所知悉的信息进行整理、改进后形成的新信息，符合在被诉侵权行为发生时不为所属领域的相关人员普遍知悉和容易获得条件的，依然可能具有非公知性。

（2）保密性

一般根据商业秘密及其载体的性质、商业秘密的商业价值、保密措施的可识别程度、保密措施与商业秘密的对应程度以及权利人的保密意愿等因素，判断权利人是否采取了相应保密措施。

企业内部的常见保密措施主要涉及物理管理体系、教育培训体系、网络IT体系以及制度法务体系：

- 物理管理体系主要涉及门禁、工牌、视频监控等；
- 教育培训体系主要涉及常态的商业秘密保护培训、典型案例教育等；
- 网络IT体系主要涉及数据文件加密、数据接触审核、网络隔离等；
- 制度法务体系主要涉及商业秘密管理制度、保密协议、竞业禁止协议、劳动合同等。

（3）价值性

权利人请求保护的信息因不为公众所知悉而具有现实的或者潜在的商业价值。价值性需要具有客观性、具体性及确定性，即商业秘密应当是客观上有价值的信息，而不能仅由所有人认为有价值；应当是具体的、具有实际内容的信息，而不是抽象的概念或原理；应当是具有确定边界的信息，而不是内含及外延均无法界定的不确定信息

5. 人才流动过程中的商业秘密泄露形式

人才流动的环节包括招聘、入职、履职和离职。企业员工泄密主要分为

主动泄密、疏忽大意泄密或者被人利用而泄密，泄密行为主要分为违约行为、侵权行为和不正当竞争这三种性质。商业秘密因为人才流动而泄露主要有以下几种情形：

- (1) 员工在职期间利用企业的商业秘密来为自己谋取经济利益。
- (2) 员工因为多种原因离职（如收到雇主竞争对手的“引诱”而跳槽），利用自己所掌握的原雇主的商业秘密为自己谋取经济利益，或者自己另起炉灶，或者将商业秘密泄露给与原雇主具有竞争关系的行业领域内的其他企业。
- (3) 行业内的竞争者为了获取权利人的商业秘密，采取多种不正当手段，比如盗窃，甚至是商业间谍，最终损害了企业的合法权益。

6. 风险管理指引

建议相关主体完善体制机制建设，对人才流动的招聘、入职、履职和离职环节进行商业秘密风险识别和保护。

6.1 完善体制机制建设

建议企业按照深圳市地方标准《企业商业秘密管理规范（DB4403/T 235—2022）》建立商业秘密管理体系，设置专门的商业秘密管理部门、配备专职的商业秘密管理人员，制定完善商业秘密管理组织的运作机制文件，推进实施。

6.2 招聘环节的商业秘密风险识别和保护工作指引

6.2.1 招聘环节的商业秘密风险识别

招聘环节的商业秘密风险包括目标人才对前雇主的商业秘密信息泄露，企业对目标人才前雇主的商业秘密侵犯，以及企业在介绍企业信息和岗位信息时的信息泄露。

具体的，招聘环节包括目标人才的背景调查，目标人才职业能力沟通，企业信息介绍，企业岗位职能介绍。其中目标人才的背景调查中存在的风险包括企业有可能探知目标人才的前雇主的商业秘密，侵犯目标人才的前雇主的商业秘密；目标人才职业能力沟通中存在的风险包括目标人才在介绍过往经历时有可能泄露前雇主的保密信息，造成企业非主观故意情形下对目标人才前雇主商业秘密信息的侵犯；企业信息介绍过程中存在的风险包括对企业经营信息等保密信息的泄露，企业岗位职能介绍过程中存在的风险包括对岗位涉密信息的泄露。

6.2.2 招聘环节的商业秘密保护工作指引

- a.进行目标人才的背景调查时，关注该目标人才是否签署有保密协议，是否签署有竞业协议。如签署有保密协议和/或竞业协议，做好录用的风险评估（附录1）。
- b.进行面谈沟通时，要求目标人才签署保密声明（附录2），声明内容包括沟通过程中不会泄露前雇主的商业秘密，不会泄露本次沟通中获取到的企业商业秘密信息，并告知违反保密声明后果。
- c.进行面谈沟通时，提醒应聘者在回答问题时不要泄露前雇主任何保密信息，避免询问可能导致披露任何第三方保密信息的问题。
- d.对于高风险人员，录用前做好法律风险评估。高风险人员包括：高管或其他身居要职的掌握大量保密信息的部门骨干，以团队形式招募员工或挖来整个部门，从直接竞争对手处招来员工或团队做竞品开发。
- e.准备录用时，排除那些强调自己熟悉或能够获取竞争对手保密信息的人才，排除在面谈沟通过程中透露第三方保密信息的人才。
- f.发出录用通知的同时，提醒被录用人才及时向原雇主提交书面辞职信，

并在离职前将所有原雇主的财产和保密信息归还原雇主。必要时，可考虑通过证人证明归还或与原雇主确认归还。

g. 在被录用人才正式从原雇主处离职之前，避免让其为企业工作。

6.3 入职环节的商业秘密风险识别和保护工作指引

6.3.1 入职环节的商业秘密风险识别

入职环节的商业秘密风险包括目标人才无意识带入企业第三方商业秘密信息，导致企业潜在的侵犯第三方商业秘密的风险。

6.3.2 入职环节的商业秘密保护工作指引

a. 签署不侵犯第三方商业秘密承诺书（附录 3），明确侵犯第三方商业秘密后果。

b. 签署保密协议（附录 4），明确泄露企业商业秘密后果。

c. 提醒人才哪些地方有可能不小心保留了前雇主的信息，如归档数据、垃圾文件夹、个人设备或账户、纸质副本等。

d. 对于高风险的新员工，可考虑采取进一步措施确保其不会带入第三方保密信息，例如，在新员工可以访问企业的电子邮件系统、服务器、内网或云存储账户之前，考虑聘请企业外部法律顾问对新员工进行访谈，盘点所有可能存有原雇主保密信息的设备或账户，妥善处置或归还可能构成商业秘密的信息，并聘请取证专家对相关证据进行固定。

6.4 履职环节的商业秘密风险识别和保护工作指引

6.4.1 履职环节的商业秘密风险

履职环节的商业秘密风险包括：

①人才在履职过程中使用了第三方商业秘密，导致企业潜在的侵犯第三方商业秘密风险；

②人才在履职过程中接触了与该人才权限不匹配的商业秘密信息，导致企业潜在的商业秘密泄露风险；

③人才在履职过程中未记录工作过程和成果，导致企业潜在的商业秘密遗失风险。

6.4.2 履职环节的商业秘密保护工作指引

a. 明确人才的安全权限和企业信息接触权限，并告知接触与权限不符的信息会产生不良后果。

b. 进行全面教育和培训，强调尊重第三方知识产权（包括商业秘密）的重要性以及个人和企业不合规时所面临的风险。

c. 严格实施企业商业秘密合规管理，包括文档、信息、区域、软体、硬件设备等的商业秘密合规管理，对违规行为进行问责处罚

d. 要求人才全面准确的记录工作过程和成果，例如通过工作笔记本、版本控制系统中的详细说明、代码中的注释等，以便在必要时可以证明公司的独立研发，同时记录人才履职过程中产生的商业秘密，避免商业秘密遗失。

6.5 离职环节的商业秘密风险识别和保护工作指引

6.5.1 离职环节的商业秘密风险

离职环节的商业秘密风险包括：

①离职前人才未报告持有的全部企业信息，导致企业商业秘密泄露风险；

②离职后人才利用原企业账号访问企业信息导致企业商业秘密泄露风险；

③离职后人才在新雇主处使用企业商业秘密履职导致企业商业秘密被新雇主侵犯的风险。

6.5.2 离职环节的商业秘密保护工作指引

- a.离职前，收集离职人才保管的所有公司财产和保密信息，包括人才个人设备上存储的任何与企业或工作相关的信息。
- b.关注员工离职前的文件拷贝记录和外发记录，若发现异常行为，立即审查相关信息日志。
- c.办理离职手续时，要求员工书面承诺已交回所有公司财产和保密信息，同时以书面形式提醒离职员工负有持续的保密义务，并要求其签署确认书（附录5），表示收到提醒并同意遵守持续的保密义务。
- d.在离职后，切断员工对企业系统和数据库的访问权限，包括修改登录密码等。
- e.在适用时，可考虑将审查离职员工访问日志纳入辞职流程的一部分，或至少在发现某些可疑或异常行为后，立即审查访问日志。
- f.建立公司离职员工文档保存制度，在离职后的一段时间内保存离职人员的工作邮件、文档、访问记录等。
- g.对离职人才离职后的情况进行追踪和灌注，分析评估离职员工的新雇主的竞品。
- h.跟踪离职人才的下一份工作的性质和领域。指示离职人才在回答此问题时不要泄露其下一个雇主的任何保密信息。
- i.考虑通知新雇主离职员工的持续保密义务。

7. 商业秘密维权指引

相关主体在发生商业秘密侵权后，可参考以下步骤开展维权工作。

7.1 收集侵权证据

企业应及时采取措施，保护商业秘密的机密性，如限制信息流动、加强

内部保密管理、禁止偷窥等，防止商业秘密的进一步暴露。

收集侵权证据，包括侵权行为的时间、地点、方式、侵权人的身份、证人证言以及证明商业秘密存在和价值的相关证据等。对于需要证据保全的按照法律规定进行公证，以确保证据的法律效力及合法性。必要时企业可以向法院申请搜查令，以获得涉案资料和证据。

7.2 制订维权策略

根据侵权行为的性质、侵权人的具体情况以及企业自身的实力，制定合适的维权策略。维权策略可以包括停止要求停止侵权行为、协商调解、索赔损失、仲裁保护、行政保护、寻求诉讼救济等多种途径。

7.3 启动维权程序

企业根据制订的维权策略，采取相应的维权措施，启动维权程序。

要求停止侵权行为：企业通过发送律师函、口头通知或其他方式要求侵权方立即停止侵犯商业秘密的行为。

协商调解：在诉讼之前或诉讼过程中，企业可以与侵权方本着真实自愿的原则协商或委托共同认可的第三方调解组织进行调解，寻求达成和解协议，避免长时间的法律纠纷。

索赔损失：如果企业证明侵权方侵犯了其商业秘密，企业可以要求侵权方赔偿因商业秘密泄露而导致的财产和名誉损失。

仲裁保护：企业就劳动合同或保密协议约定，可以提请仲裁机构对侵权行为进行仲裁。

行政保护：企业可以向县级以上市场监督管理部门举报，寻求行政保护。

寻求诉讼救济：如果侵权方不愿意停止侵权行为、拒绝协商调解或存在其他不利于解决纠纷的行为，企业可以向法院提起民事诉讼或刑事诉讼，维

护自己的合法权益。在进行诉讼时，企业应当遵守法律程序和规定，并寻求专业的法律顾问的协助，或向法院咨询。

7.4 维权进展跟进

在维权过程中，企业应密切关注维权进展，及时调整维权策略。如有需要，可聘请律师提供专业法律支持。

7.5 总结经验教训

企业在完成商业秘密侵权维权后，应总结经验教训，完善和健全企业内部商业秘密保护机制，提高商业秘密保护能力；加强企业员工对商业秘密类型的认识和对商业秘密的保护意识，防止商业秘密泄露；加强信息管理，采取必要的技术、组织和管理手段，确保商业秘密的安全性，确保商业秘密得到有效保护，防范再次侵权。

8.说明

本指引及其相关附件不具有法律约束力，不属于强制性规范，仅供相关单位参考使用。

附录 1-入职背景调查表

本公司保留必要时向员工进一步获取更多信息的权利。本公司员工有义务配合本次调查且保证以下资料的真实性。

姓名		入职日期	
入职部门		入职岗位	
之前工作中涉及的知识产权情况介绍			

进入本公司前雇主的信息，请填写以下表格。

公司名称		公司地址	
就职时间		职位	
联系人		联系方式	

工作内容、涉及的知识产权：

是否签订保密协议		是否签订竞业协议	
----------	--	----------	--

你是否了解你和前雇主或者其他公司签订有类似竞业限制协议而可能会影响你能否在本公司工作？如果是，请列出相关限制：

姓名： 日期：

录用风险评估：

附录 2-保密声明

本保密声明（以下简称“本声明”）是为了确保面试过程中涉及的信息和材料的保密性，以保护各方的合法权益而制定。

1、保密义务

双方同意在面试过程中严格遵守保密义务。除非事先取得对方的书面同意或法律明确要求，任何一方不得向任何第三方披露面试过程中获取的信息和材料。

2、保密范围

本声明中的保密义务适用于面试过程中涉及的所有信息和材料，包括但不限于公司机密、商业计划、技术资料、客户名单、财务数据等。双方同意将对这些信息和材料予以保密，并不得以任何方式披露或使用这些信息和材料。

3、保密期限

本声明中的保密义务将在面试结束后继续有效，直到双方另行达成书面协议或根据相关规定解除保密义务。

4、免责条款

本声明并不排除因法律要求或政府机关的要求而披露信息的情况。同时，如果一方能够证明某些信息已经是公众领域已知的，那么该信息将不再受到本声明的保密义务的限制。

5、违约责任

任何一方违反本声明中的保密义务，应承担违约责任，并赔偿因此造成的一切损失和费用，包括但不限于经济损失、律师费用等。

请您在参与面试前仔细阅读并理解本保密声明。如果您同意遵守以上保密义务，请在下方签署确认。

(甲方) : _____

(乙方) : _____

签署日期: _____

附录 3-不侵犯商业秘密承诺函

承诺人姓名:

身份证号码:

鉴于本人在入职公司前接触过第三方的商业秘密，为避免因此可能产生的纠纷给公司造成不应有的损失，特此承诺如下：

一、本人完全知悉并遵守与任何第三方之间的关于商业秘密保护的法定或约定之义务，尊重第三方合法享有的商业秘密等知识产权。

二、本人未以不正当手段获取第三方的商业秘密，未经授权不会披露、使用或允许他人使用第三方的商业秘密。包括但不限于：不携带第三方商业秘密信息载体进入公司办公场所；不使用公司设备存储第三方商业秘密信息；不通过公司网络、通讯工具传输第三方商业秘密信息；工作中不使用第三方商业秘密信息。

三、本人不会以任何形式侵害第三方的技术秘密自行申请专利，或将第三方的技术秘密提供给公司用于申请专利。

四、如因本人侵害第三方的商业秘密产生的法律责任由本人自行承担。如因本人侵害第三方商业秘密对公司造成损失的，由本人向公司赔偿相应损失。

-----(以下无正文)-----

承诺人（签字）：

_____年____月____日

附录 4-保密协议

甲方：

法定代表人：

乙方：

身份证号：

甲乙双方根据《中华人民共和国反不正当竞争法》，以及国家其他有关规定，在遵循平等、协商、诚信、信用的原则下，就甲方的商业秘密保密事项达成如下协议。

一、保密内容

1、甲方的技术参数、交易秘密，包括商品产、供、销渠道，客户名单、成交或商谈的价格，商品的性能、质量、数量、交货日期等；

2、甲方的经营秘密，包括经营方针、投资决策意向、产品服务定价、市场分析、广告策略等；

3、甲方的管理秘密，包括财务资料、人事资料、工资薪酬资料、物流资料等；

4、甲方的技术秘密，包括产品设计、图纸、生产模具、作业蓝图、生产制造工艺、制造技术、计算机程序、技术数据、科研成果等。

二、发明创造人员的知识产权权利义务

双方确认，乙方在任职期间，因履行职务或者主要是利用甲方的物质技术条件、业务信息等产生的发明创造、作品、非专利技术成果等，其知识产

权归甲方所有;甲方有权使用或转让上述知识产权。乙方应当积极提供一切必要的信息资料、研究材料和采取一切必要的行动，协助甲方取得和行使有关的知识产权。乙方对上述知识产权享有作为发明人、创作人或设计人的署名权（依照法律规定应由甲方署名的除外）；并且，乙方有权获得相应的物质奖励和报酬。

三、保密范围

- 1、乙方在合同期内的发明、工作成果、科研成果和专利技术；
- 2、乙方在合同期内甲方所拥有的商业秘密。

四、双方的保密权利和义务

- 1、甲方提供正常的工作条件；
- 2、乙方必须按甲方的要求从事经营生产和项目研发，并将生产、经营、设计与开发的成果、资料交甲方，甲方拥有所有权和处置权；
- 3、未经甲方书面同意，乙方不得利用甲方的商业秘密进行新产品的设计与研发和撰写论文向第三者公布；
- 4、双方解除劳动合同后，乙方在 2 年内，不得向第三方公开甲方所拥有的未被第三方或未被公众知悉的商业秘密；
- 5、双方协定竞业限制期的，解除或终止劳动合同后，在竞业限制期内乙方不得到生产同类或经营同类业务的且有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与甲方有竞争关系的同类产品或经营同类业务；
- 6、乙方必须严格遵守甲方的保密制度，防止泄露甲方的商业秘密。

五、保密期限

- 1、劳动合同期内；
- 2、若劳动合同期满，甲方的专利技术未被第三方或者公众知悉期内，

乙方仍需遵守本保密协议相关约定

六、脱密期内

1、因履行劳动合同约定条件发生变化，乙方要求解除劳动合同的必须以书面形式提前一个月通知甲方，提前期即为脱密期，由甲方采取脱密措施，安排乙方脱离岗位；乙方应完整办理涉密资料的交接工作。

2、劳动合同终止双方无意续签的，提出方必须以书面形式提前一个月通知对方，提前期即为脱密期，由甲方采取脱密措施，安排乙方脱离岗位，乙方应该接受甲方的工作安排并完整办理资料的交接工作；

3、劳动合同解除或期满后，乙方必须信守本协议，不损害甲方利益。

七、违约责任

1、在劳动合同期内，乙方违反此协议，虽未造成甲方经济损失的，但给甲方正常生产经营活动带来麻烦的，甲方可以解除劳动合同；

2、在劳动合同期内，乙方违反此协议，造成甲方重大经济损失的，甲方予以乙方开除的行政处罚，并追加经济损失赔偿，构成犯罪的，上诉人民法院，依法追究乙方的刑事责任;3)、甲乙双方因履行本协议发生争议和违约责任的执行超过法律、法规赋予双方权限的,可向甲方所在地劳动仲裁机构中请仲裁或向人民法院提出上诉。

八、其他

本协议一式两份，甲乙双方各持一份，经双方签字盖章后生效。

甲方:

乙方:

法定代表人:

身份证号码:

日期:

日期:

附录 5-员工离职事项提醒记录表

姓名		岗位	
部门		提醒人	
入职日期		离职日期	
入职时是否签订保密协议： 是 否, _____			
离职时是否需要执行竞业禁止协议： 是, 竞业禁止年限: _____ 年, 补偿标准: _____, _____发放形式: 否, _____			
其他提醒内容:			
员工确认签名		日期	