

1 冒名顶替,违背诚信不可取

近日,北京市西城区人民法院通报一起案例,员工王某以冒名顶替的方式将公司的合作项目悄悄转移至自己与朋友共同经营的公司,让合作方误以为与其合作的前后两家公司有关联关系。王某离职后,老东家发现其中的猫腻,将王某及其经营的公司诉至法院。

据了解,王某离职前一直负责对接所在公司与另一家公司的合作,任职期间,王某与所在公司签订了保密协议。之后,王某告知所在公司,合作项目终止。但王某离职后该公司却发现原来合作公司的业务并未停止,合作方已变更为另一家新公司。王某仍是该合作项目的联系人,并在名称后冠以该公司的字样进行合同审批。而新的合作公司实际由王某和其朋友张某共同经营。王某的老东家认为,王某违反保密义务,擅自将其掌握的特定重要客户信息披露给其与朋友新成立的公司。于是将王某及其新成立的公司诉至法院。

庭审中,王某表示,老东家提出的客户信息不是商业秘密,未采取任何保密措施;所谓的客户信息可以通过公开渠道获得且没有潜在价值;王某不存在侵害商业秘密的行为。

北京市西城区人民法院知识产权审判庭副庭长董林明告诉记者,在“冒名顶替”原单位签约类侵害商业秘密案件中,员工获取、披露商业秘密后,合同相对方完全陷入误认,这一违背诚信原则的经营行为应予规制。

法院认为,王某知晓公司的商业秘密以及双方对于商业秘密的约定,应当依据合同约定及诚实信用原则承担保密义务,其欺骗公司合作已经终止,该行为具有隐蔽性,造成公司利益损失。

最终,法院认定王某及其经营公司的行为共同侵害了王某原来所在公司的商业秘密,判决停止侵权行为,刊登声明、消除影响,并赔偿损失350万元及合理开支5万元。

你东家之所
携密跳槽

【携密跳槽】

员工掌握公司关键信息后另起炉灶,设立同类型公司,成为“老东家”的竞争对手;销售人员离职后又入职同行业公司,前公司以竞业限制为由起诉其侵权……近年来,越来越多的用人单位选择与劳动者签订保密协议和竞业限制协议来保护本单位商业秘密。然而,司法实践中,用人单位起诉劳动者跳槽后违反劳动合同保密或竞业限制义务的劳动争议案件也时有发生。那么,合理的人才流动和员工侵犯商业秘密如何区别?劳动者离职后,什么秘密该坚守?什么秘密能转化为自己的工作再择业?

3 侵犯商业秘密要担责

“司法实践中,由于一些员工(包括离职员工)有充足的机会及便利条件接触和获取企业商业秘密,故跳槽员工侵犯企业商业秘密的侵权纠纷在商业秘密侵权纠纷案件中占有较大比重。”董林明说。

司法实践中如何判断客户信息构成商业秘密呢?

董林明告诉记者:“法院在判定员工是否侵害企业商业秘密时,遵循‘构成商业秘密+接触可能性+实质性相同-合法来源’的认定规则。侵害商业秘密的手段,多集中在以盗窃、贿赂、欺诈、胁迫、电子侵入等手段获取权利人的商业秘密。对于‘不正当手段获取’的认定,某些领域的行业规范至关重要。如果未按照行业规范正当经营,而是以不正当手段获取权利人的商业秘密,要承担停止侵权、赔偿损失等民事责任。”

商业秘密是企业重要的无形资产。加强商业秘密保护,是维持企业竞争优势、促进创新发展的重要保障,也是培育和发展新质生产力,助推经济高质量发展的重要支撑。

审理过多起涉企业商业秘密侵权案件的法官刘义军建议,企业经营者应该依法完善商业秘密保护制度,设定商业秘密等级,明确规定不同级别、不同岗位员工接触相应等级商业秘密的范围和权限,在企业涉密载体上附加保密标识;全流程强化内部商业秘密保护措施,在劳动合同中与员工明确约定保密条款,对新入职员工进行保密制度教育,与离职员工进行工作交接时,逐项明确涉密文件资料的交接情况等。他也同时对员工一方提出建议——无论是在职时、离职时还是离职后,都应遵守法定和约定的保密义务。

2

保密协议太笼统,泄密风险大增

“实践中,有的企业经营者在经营过程中并未明确自身的技术信息和经营信息,在商业秘密无法限定的情况下,仅采取单一、笼统的保密措施,这样就给商业秘密维权带来较大风险。”董林明说。

在另一起涉及商业秘密被侵犯的案件中,原告某商贸公司诉称,其与周某自2017年8月至2019年10月期间存在劳动合同关系,周某担任公司销售,双方签订的劳动合同中有明确约定“竞业禁止”条款,客户资料、进货渠道、公司成本等均属于商业秘密,周某必须遵守保密规定,未经同意,不得对外透露。周某负有竞业限制义务,不得自营或者到与商贸公司经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作。

2019年10月,周某从商贸公司离职。后商贸公司发现,周某及其配偶于2006年共同成立某销售公司,周某离职后向该销售公司提供在商贸公司任职期间获得的客户信息。于是商贸公司将周某和销售公司诉至法院,要求停止侵权,赔偿经济损失45000元。

法官审理认为,根据反不正当竞争法第九条的规定,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、经营信息等商业信息。根据《最高人民法院关于审理侵犯商业秘密民事案件适用法律若干问题的规定》第5条规定,人民法院应当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,认定权利人是否采取了相应保密措施。

法院审理认为,该案中,原告商贸公司想要作为商业秘密保护的经营信息范围并不明确,被告销售公司成立在周某入职商贸公司前,而且原告商贸公司的保密措施仅有劳动合同中“竞业禁止、保密”条款。综合考虑以上因素,法院最终判决驳回了原告商贸公司的诉讼请求。



链接

劳动合同法中关于劳动者保守用人单位的商业秘密的规定。

●第二十三条【保密义务和竞业限制】用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

●第二十四条【竞业限制的范围和期限】竞业限制的人员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。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后,前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位,或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限,不得超过二年。

第九十条【劳动者的赔偿责任】劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。

据《工人日报》