

保护企业商业秘密,劳动者应遵守哪些行为准则?

为进一步完善商业秘密保护的行政法规体系,精准回应数字经济、远程办公、跨境协作等新形势下的商业秘密保护需求,市场监督管理总局制定的《商业秘密保护规定》将于2026年6月1日起施行。该规定既是企业商业秘密保护的“合规指南”,也是职工在工作中必须遵守的行为准则。本文结合具体案例,对于劳动者如何遵守相关行为准则做一分析。

【案例1】 商业秘密包括哪些方面信息?

徐先生与几位朋友共同出资开办一家科技公司。公司开业之初,就准备与相关职工签订保密协议,将客户资料、项目报告等作为公司商业秘密,要求予以保密。

那么,客户资料、项目报告是否属于公司的商业秘密呢?

【评析】

根据《商业秘密保护规定》第五条规定,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。该规定明确了商业秘密的范围和基本特征。

商业信息包括技术信息、经营信息等。其中,技术信息包括与技术有关的结构、原料、配方、材料、样品、样式、工艺、方法、数据、算法、计算机程序、代码等信息;经营信息包括与经营活动有关的创意、管理、销售、财务、计划、样本、客户、数据等信息,其中客户信息包括客户的名称(姓名)、地址、联系方式以及交易习惯、意向、内容等信息。

商业秘密具有三个特征,即商业价值性、秘密性和保密性,三者缺一不可。

本案中,公司的客户资料、项目报告等属于商业信息。至于是否属于商业秘密,则要看是否同时具备商业秘密的三个特征。

【案例2】 失败的实验数据是否具有商业价值?

沈某曾任甲药业公司技术优化改良工艺项目组组长,双方签订有保密协议。由于多次实验未获成功,心灰意冷的沈某就离开了甲公司。沈某离职后,擅自将实验中获得的相关技术数据提供

给乙药业公司。甲公司认为,沈某的行为违反保密协议,要求其赔偿损失。沈某认为,失败的实验数据毫无价值,拒绝赔偿。

那么,失败的实验数据是否具有商业价值呢?

【评析】

商业秘密的首要特征是商业价值性,即具有商业价值。

《商业秘密保护规定》第七条第一款规定,具有商业价值,是指商业信息具有现实的或者潜在的价值,能为权利人带来资产增加、营业收入或者利润增长、用户数量增长、成本费用降低、研发时间缩短、交易机会增加、商业信誉或者商品声誉提升等商业利益或者竞争优势。生产经营活动中形成的阶段性成果或者失败的实验数据、技术方案等符合第一款规定的,属于具有商业价值的情形。

本案中,失败的实验数据无疑属于甲公司的商业信息,而且甲公司已经与沈某签订了保密协议,亦就是对该商业信息采取了保密措施。因此,如果能证明该实验数据具有商业价值,那就可以要求沈某承担法律责任。

【案例3】 如何确定商业信息具有秘密性?

陈某人职公司担任推拿师,在工作中掌握有公司的客户名单及联系方式、产品报价方案等信息。公司认为这些商业信息不仅具有商业价值,而且具有秘密性,遂要求陈某在公司制作的竞业限制协议书上签字。陈某认为自己仅是一名普通职工,在工作中所接触到的上述信息不具有秘密性,其不属于负有保密义务的人员,故拒绝签字。

那么,如何认定商业信息具有秘密性呢?

【评析】

商业秘密的第二个特征是秘密性。

根据《劳动合同法》第二十三条规定,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,对负有保密义务的劳动者,用人单位可以与劳动者约定竞业限制条款。因此,用人单位要与劳动者订立竞业限制协议,首先得确定劳动者在工作中所接触的信息是否具有秘密性。如果不具有秘密性,就不得将劳动者划入负有保密义务人员的范围。

所谓秘密性,即该商业信息不为公众所知悉。《商业秘密保护规定》第六条规定,不为公众所知悉,是指在涉嫌侵犯商业秘密的行为发生时,有关商业信息不为其所属领域的相关人员普遍知悉和容易获得。下列情形属于有关商业信息为公众所知悉:(一)该信息在所属领域属于一般常识或者行业惯例;(二)该信息仅涉及产品的尺寸、结构、材料、部件的简单组合等内容,所属领域的相关人员通过观察上市产品即可直接获得;(三)该信息已经在公开出版物或者其他媒体上公开披露;(四)该信息已通过公开的报告会、展览等方式公开;(五)所属领域的相关人员从其他公开渠道可以获得该信息。

本案中,陈某系公司的普通员工,其掌握的客户名称、联系方式属于一般经营信息,而非核心经营信息;陈某接触到的产品报价方案对服务的客户是公开的,潜在的客户经过咨询即可获得。由于这些信息不具有秘密性,不属于商业秘密,故公司不得对陈某实施竞业限制。

【案例4】 如何对商业信息采取保密措施?

某咨询公司主营投融资评估、项目测算业务,客户评估报告、项目测算表、合作报价单等资料属于重要商业信息,具有秘密性。为防止职工泄密,公司制定了远程办公保密规范,实行账

号权限分级管理,操作日志留痕,并且与相关从业人员签订了保密协议。

那么,该公司的举措是否属于对商业秘密采取了保密措施?

【评析】

商业秘密的第三个特征是保密性,即权利人采取了相应保密措施。权利人采取相应保密措施,是指权利人为防止商业秘密泄露,采取与商业秘密及其载体的性质、商业秘密的商业价值等因素相适应的合理保密措施。

根据《商业秘密保护规定》第九条规定,下列情形属于权利人采取的相应保密措施:(一)签订保密协议或者在合同中约定保密义务;(二)通过建立规章制度、开展培训、书面告知等方式,对能够接触、获取商业秘密的职工、前职工、供应商、客户、来访者等提出保密要求;(三)禁止或者限制进入涉密的厂房、车间、实验室、办公室等生产经营场所或者对其进行区分管理;(四)针对远程办公、跨境协作等场景,采取权限分级、数据脱敏、操作日志留痕等技术保密措施;(五)以标记、分类、隔离、加密、封存、限制能够接触或者获取商业秘密及其载体的人员范围等方式,对商业秘密及其载体进行区分管理;(六)对能够接触、获取商业秘密的计算机设备、网络设备、存储设备等,采取禁止或者限制使用、访问、存储、复制等措施;(七)要求离职员工登记、返还、清除、销毁其接触、获取的商业秘密及其载体,继续承担保密义务;(八)采取其他合理保密措施。由此可见,权限分级、操作日志留痕、数据脱敏、设备访问限制等数字化手段,与保密协议、制度培训、物理隔离并列具有同等效力,从而减轻了权利人的举证责任或为权利人提供了更方便的举证途径。

本案中,某咨询公司的举措显然属于对商业秘密采取了合理的保密措施。 潘家永 律师

超龄游客突发疾病去世 旅行社应否给予赔偿?

编辑同志:

我父亲报名参加一家旅行社组织的“银发旅游”活动时,旅行社发现他超过规定年龄,遂要求加收600元“超龄费”。我父亲同意缴费并已缴纳。旅游期间,我父亲因劳累、急性呼吸循环衰竭、高血压等疾病死亡。

请问:在旅行社未向我父亲告知安全注意事项、不适宜参加的活动,也未询问我父亲健康状况,尤其是其随团人员未进行过应急救援技能培训、面对突发情况束手无策的情况下,旅行社应否承担赔偿责任?

读者:吕芳芳(化名)

吕芳芳读者:

旅行社应根据自身过错承担相应的赔偿责任。虽然你父亲作为完全民事行为能力人、自身安全的第一责任人,明知自身患有高血压等疾病,仍报名参团旅游,且未主动向旅行社告知自身健康状况,自身对死亡结果存在过错,但这并不意味着旅行社没有过错。

因为,《旅游法》第七十九条规定:“旅游经营者应当对直接为旅游者提供服务的从业人员开展经常性应急救援技能培训,对提供的产品和服务进行安全检验、监测和评估,采取必要措施防止危害发生。旅游经营者组织、接待老年人、未成年人、残疾人等旅游者,应当采取相应的安全保障措施。”即旅游经营者作为活动的发起者、组织者,不仅需要提供符合标准的服务,而且对活动性质、参与对象、行程基本合理性负有审查义务,对可能影响游客安全的重要信息负有告知责任,更应主动履行与游客年龄、身体状况相适应的风险告知、健康询问、行程审慎安排等义务。

本案中,旅行社另行向你父亲收取“超龄费”,意味着其认可为你父亲提供更高标准服务的对价,自然应当承担更高的保障义务。而旅行社既未向你父亲告知旅行途中的安全注意事项和不适宜参加旅行活动的情形,也未询问你父亲的个人健康状况,其随团人员亦未进行过应急救援技能培训,甚至面对突发情况束手无策,无疑意味着旅行社同样存在过错。《民法典》第一千一百六十五条规定:“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的,应当承担侵权责任。”据此,旅行社应当根据其过错承担相应的赔偿责任。

颜梅生 法官

职工因病请假,公司能否不予批准?

【案例】

张若(化名)在某化工公司已经连续工作7年,是生产车间的操作工。近日,他感到身体不适并伴有头痛、恶心等症状,经自测体温为37.8℃。经医生诊断,其患伤风性感冒,建议休息两周。当他拿着诊断书到公司申请病假时,公司却不予批准,理由是车间生产线上的操作工,一个人对应一个岗位,其休息后无法安排他人顶替工作,故要求他带病坚持工作。

那么,公司可以不批准张若休病假吗?

【解析】

公司无权拒绝职工休病假。如果公司强行要求张若带病工作,一旦引发不利后果就应承担相应责任。其理由如下:

第一,休病假是劳动者的法定权利,受到法律保护。《劳动法》第3条规定,劳动者享有休息休假的权利。其中包括劳动者因患病需要停止工作治疗而享受的休病假的权利。这一权利是基于对劳动者健康权的保障,任何用人单位不得随意剥夺或限制。本案中,张若经正规医院诊断确有疾病,且医生出具了明确的休息建议,那么,其请假事由即符合休病假的法定条件,公司不得以“无人顶替工作”为由“不予批准”。

第二,医疗期制度为病假提供了具体法律支撑,公司需严格遵守。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第3条规定:“医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。”第三条规定:“企业职工因患病或非因工

负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予3个月到24个月的医疗期”。其中第(1)项为:“实际工作年限10年以下的,在本单位工作年限5年以下的为3个月;5年以上的为6个月。” 本案中,张若在公司连续工作7年,实际工作年限不足10年,其可享受的医疗期为6个月,而医生建议的两周休息时间,远未超过法定医疗期,公司拒绝批准病假,违反该规定的具体要求。

第三,公司的病假审批权有明确边界,不得滥用管理权。实践中,公司有权对职工的病假申请进行审核,但该审核仅限于形式审核,即核查病假证明的真实性、完整性,而非随意否定医生的专业诊断意见。正如相关司法实践所明确的,除非公司能够证明病假证明系伪造、欺诈取得,或职工

实际健康状况无需休息,否则应当批准符合条件的病假申请。本案中,公司仅以“无人顶替”为由拒绝,未提供任何证据证明张若的病假证明无效或其病情无需休息,属于滥用用工管理权,其拒绝行为不具有法律效力。

第四,公司要求职工“带病坚持工作”的行为存在法律风险。《劳动合同法》第42条规定,劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的,用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同。如果公司强行要求张若带病工作,不仅侵犯其休息权,若因此导致张若病情加重,公司还可能承担相应的民事赔偿责任;若公司以张若未到岗为由按旷工处理,甚至解除劳动合同,还将构成违法解除,需向张若支付赔偿金。

程文华 律师