

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 189 回 发现离职员工带走公司保密信息怎么办？

（撰稿人：卢伟）

2018 年 10 月 30 日

近日，A 公司的一名员工小王向公司提出辞职。小王辞职前属于 A 公司涉案岗位，掌握了 A 公司的大量商业秘密信息。小王与 A 公司签订有《保密协议》。A 公司收到辞职申请后对小王进行了脱密和隔离安排，并对小王重申了保密约定。

但在小王离职后，A 公司接到举报，怀疑小王从 A 公司带走了一些保密资料和信息。A 公司立即对小王交回公司的工作电脑进行了检查。结果，虽然小王进行了删除处理，但 A 公司经过恢复处理后仍发现，小王在提出辞职的前后从工作邮箱中将大量的公司资料发送给自己的个人邮箱。A 公司还发现，小王即将到 A 公司的竞争对手处就职。

于是，A 公司紧急向律师寻求帮助。A 公司该怎么办才能将风险控制到最低？

根据《反不正当竞争法》、《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》以及《刑法》第 219 条侵犯“商业秘密罪”等相关法律规定，以盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密的行为属于侵犯商业秘密行为。因此，小王的行为属于以盗窃或不正当手段获取 A 公司的商业秘密，构成侵犯商业秘密行为。同时，《反不正当竞争法》第 9 条第 2 款还规定，“第三人明知或者应知商业秘密权利人的员工、前员工或者其他单位、个人实施前款所列违法行为，仍获取、披露、使用或者允许他人使用该商业秘密的，视为侵犯商业秘密。”据此，小王即将就职的新公司如果从小王处获取和/或使用 A 公司的商业秘密，也属于侵犯商业秘密的不正当竞争行为。

于是 A 公司在律师的指导下紧急进行了以下工作：

1. 为了收集和固定证据，委托公证处对小王将公司资料和信息发送给个人邮箱的行为进行了公证。

2. 对小王的《劳动合同》和公司规章制度中的保密规定进行检视，确认保密信息范围、保密要求以及小王的保密义务。

3. 委托律师向小王发出律师函，警告小王其行为已经侵犯了公司的商业秘密，要求小王在律师监督下立即交回或删除全部公司保密信息；同时，为了固定侵权事实，要求小王向公司出具不再侵犯商业秘密的保证书。

4. 同时，为了落实“明知和应知”的法定构成要件，委托律师向小王即将就职的新公司发出律师函，向其通告小王涉嫌侵犯 A 公司商业秘密的情况，提示该公司应避免侵犯 A 公司商业秘密或构成不正当竞争的法律风险。

最终，小王在收到律师函后主动与律师联系，向 A 公司承认错误，并配合在律师监督下删除全部涉及 A 公司商业秘密的邮件，同时按 A 公司的要求签署和出具了保证书，对自己违反保密义务的行为予以承认并保证立即停止侵犯 A 公司商业秘密的行为，自愿承担全部责任。与此同时，小王即将就职的新公司也与 A 公司取得了联络，明确表示愿意配合 A 公司的要求，避免采取有侵权嫌疑的行为。

至此，一场泄密危机阶段性地得到了圆满解决。当然，A 公司后续仍需对相关商业秘密的信息是否被泄露进行密切监控并在必要时适时采取进一步的措施。