

商业秘密保护与劳动权利保护 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/479/2021_2022__E5_95_86_E4_B8_9A_E7_A7_98_E5_c122_479403.htm 商业秘密的保护是针对用人单位而言，劳动权利保护针对劳动者，用人单位与劳动者之间是一对矛盾统一体，那么两个保护就不可避免的存在一定的对抗。对论何一方的过分保护，都会给社会劳动秩序带来损害，所以必须掌握分寸。不能因为怕损害劳动者权利，而对商业秘密的保护不到位。要明确什么是用人单位的商业秘密。不为公众所知悉，能给用人单位带来经济利益，具有实用性，并且自己采取了保密措施的技术信息和经营信息。用人单位知道自己拥有秘密，所以在招聘员工时，要与员工签订保密协议或在劳动合同中约定保密条款，明确保密范围及期限。在单位内部的规章制度中，对不同的员工，确定不同的涉密范围。劳动合同终止时，因对劳动者进行就业限制，要进行一定的经济补偿，约定违约者承担具体金额的赔偿或明确计算赔偿的方法。从而让商业秘密的潜在侵权者，知道一旦侵权所带来的法律后果，从而不敢违约行事。商业秘密的保护，目的不是为获取赔偿，但赔偿金额在某种程度上，可以遏制违约念头。同时，在司法实践中，侵犯商业秘密造成的损失的赔偿，是一个很不好确定的事，可以按实际损失，或侵权者因侵权所获得的利润，或合法转让商业秘密的收益三种方式进行确定。但具体计算时千难万难，如在协议时明确一个赔偿金额及具体的计算方法，就可解决这个难题。劳动者劳动的权利，为宪法所保护，劳动者不是弱者的代名词，作为劳动者，与用人单位是平等的。在双方发生

劳动关系时，要签订劳动合同，明确自己拥有的权利。自己要保守商业秘密，就要用人单位支付保密费用。如要进行就业限制，当终止劳动关系时，就可要求一定时期的经济补偿，就业限制也不能是终身或长期，只能是三年以内。同时要有备忘录，明确商业秘密的指向，不是原用人单位的任何信息都是秘密，如果单位老总和门卫保安都知道的事，就不应是秘密。两个保护的焦点就是，劳动者因合法知晓商业秘密在重新就业时可能受到的限制。而这个限制只是就业的方向，不等于剥夺劳动权利，这一点是要明确。商业秘密要保护，落脚点就在保密协议履行中追究违约方的责任，劳动关系终止后对劳动者的就业限制。劳动权利的保护，落脚点就是有劳动和就业的权利，因合法的知道了商业秘密，自己的就业方向在一定时间内受到限制，但有权获得经济补偿。两个保护并不矛盾，而是互为补充，相互依存。因为劳动者必然要到一个单位工作从而生存和发展，用人单位也必然需要劳动者的工作来达到它的获取经济利益的目标。整个社会也是由无数个用人单位和劳动者组成，在市场竞争规则下促进人类的进步。在市场经济状态下，没有只享受权利，也没有只承担义务，权利与义务总是交织在一起。而两个保护，对用人单位而言，就是享受商业秘密的保护是权利，承担支付就业限制经济补偿是义务，对劳动者而言则反之。劳动者获得到就业限制的经济补偿同样也是劳动权利保护的内容。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com