# JD SUPRA研析發布企業員工營業秘密管理戰略



根據JD SUPRA於2022年4月29日研析美國Bay Fasteners & Components, Inc. v. Factory Direct Logistics, Ltd.案例，並刊出「制定全面性的營業秘密戰略」一文指出，員工的入職和離職是企業營業秘密糾紛產生的主要風險之一。企業在僱用員工時須避免營業秘密的污染和竊取。員工離職時，企業應採取離職面談與提醒，以防止離職員工洩露營業機密。以下針對員工入職、員工離職兩個情形，整理建議企業應採取之對策。

員工入職時，為避免新員工帶來任何營業秘密的污染，企業應教育新進員工保護前雇主營業秘密的重要性、如何將營業秘密從know-how區分出來，或是要求員工證明他們不會透露與持有前雇主的機密資訊或任何非公開資訊。然而，為保護企業的營業秘密不被員工竊取，最直接的方法是使用契約中的保密協議、競業禁止條款進行約束，作為保護企業的證據。

離職面談是防止離職員工向未來雇主揭露企業營業秘密的有效方法。在離職面談時，企業應提供員工入職時所簽訂的保密協議條款與相關任職期間的協議約定，並要求離職員工簽屬確認書證明已被告知應遵守的營業秘密內容範圍及其所負義務，同時企業應記錄離職面談過程的內容。若知悉離職員工未來任職公司，建議以信件通知該公司提醒應尊重彼此的營業秘密。此外，企業在得知員工要離職時，應指示IT部門確認員工電[illegible]及下載歷史紀錄是否有洩漏營業秘密之可疑活動，例如大量讀取文件、使用非公司的IP登入。員工離職後，IT部門應盡快停用該離職員工相[illegible]權限，同時考慮資料備份，即使沒有檢測到可疑的活動，也建議備份員工的設備使用狀況和帳號log紀錄，以作為日後面臨爭訟時之證據。

本文同步刊登於TIPS網站（https://www.tips.org.tw）

相關連結

- TIPS
- Crafting a Comprehensive Trade Secret Strategy

## 你可能會想參加

→ 2023年【Skill-up Seminar】新創營業秘密與資安保障策略-直播場
→ 2023年【Skill-up Seminar】新創營業秘密與資安保障策略-實體場
→ 法人研究機構的營業秘密管理趨勢與實務分享

**李佳軒**
副法律研究員 編譯整理

**上稿時間：** 2022年05月

**資料來源：**
Esha Bandyopadhyay, Katherine Prescott, Crafting a Comprehensive Trade Secret Strategy, JDSUPRA, April 29, 2022, https://www.jdsupra.com/legalnews/crafting-a-comprehensive-trade-secret-4884691/ (last visited May 6, 2022).

文章標籤

科法觀點
【營業秘密3】給員工簽保密協定還不夠！法院：須積極阻止洩密

推薦文章