

四川政報

部门文件选登

国家科委关于印发《关于加强科技人员 流动中技术秘密管理的 若干意见》的通知

一九九七年七月二日 国科发政字[1997]317号

为了保障科技人员流动的依法有序进行,加强知识产权保护,保守国家科技秘密事项,依法调整和管理科技人员流动中涉及的国家、集体和个人利益,并以此深化科技体制改革,促进人才分流,现将国家科委《关于加强科技人员流动中技术秘密管理的若干意见》印发给你们,请遵照执行。

关于加强科技人员流动中技术秘密管理的若干意见

随着社会主义市场经济体制的逐步建立和完善,科技、经济体制改革不断深入和发展,我国的科技人员流动工作有了新的发展,对促进科技成果转化,科研结构调整、人才分流,实现在社会主义市场经济体制下科技人才和技术资源的优化配置,深化科技体制改革,发挥了积极的作用。当前,随着社会经济生活的日益活跃,经济、技术竞争日益加剧,在科技人员流动中,也出现了一些值得重视的问题,如少数承担国家重点科技计划项目或者在科研、国防、军工等关键岗位上工作的科技人员擅自离职,给国家利益造成重大损失;科技人员在离职后侵犯原单位的知识产权和技术权益,特别是将原单位拥有的技术秘密,甚至经法定程序确定的国家科技秘密擅自披露、使用或允许他人使用;一些单位采取不正当手段挖走人才,破坏正常的科研秩序和市场竞争秩序,等等。因此,如何正确处理科技人员流动中所涉及的国家、单位和个人三者的利益关系,鼓励正当的人才流动活动,制止在流动中对国家科技秘密和单位技术秘密的侵权行为,是当前科技体制改革中亟待解决的一个重要问题,需要明确有关具体的政策界限和管理措施,为此,提出如下意见:

一、科技人员流动是社会主义市场经济体制下劳动择业自由的体现,也是深化科技体制改革,促进科研结构调整、人才分流、实现科技人才和技术资源优化配置的一项重要措施。鼓励和支持部分科技人员以调离、辞职等方式到社会主义现代化建设中最能发挥其作用的岗位去工作。

科技人员流动应当依法有序地进行。科技人员在流动中,应当遵守国家的有关法律、法规和本单位的各项管理制度,自觉维护国家或者单位的合法权益。国家机关和企业事业单位要加强对科技人员流动的管理工作,对科研任务不饱满或者学科专业不适合本单位发展需要、自愿流动的科技人员,在组织和人事管理上应提供便利和支持。各级科技行政主管部门也应

当加强对科技人员流动的宏观管理和政策引导,支持正当合理的科技人员流动活动。

二、本单位所拥有的技术秘密,是指由单位研制开发或者以其他合法方式掌握的、未公开的、能给单位带来经济利益或竞争优势,具有实用性且本单位采取了保密措施的技术信息,包括但不限于设计图纸(含草图)、试验结果和试验记录、工艺、配方、样品、数据、计算机程序等等。技术信息可以是有特定的完整的技术内容,构成一项产品、工艺、材料及其改进的技术方案,也可以是某一产品、工艺、材料等技术或产品中的部分技术要素。

技术秘密是一种重要的知识产权,其开发和完成凝聚着国家或者有关单位大量的人力和物力投入。因此,科技人员在流动中不得将本人在工作中掌握的、由本单位拥有的技术秘密(包括本人完成或参与完成的职务技术成果)非法披露给用人单位、转让给第三者或者自行使用。

三、企事业单位要加强对承担国家科技计划项目或者本单位重要科研任务的科技人员进行管理。对列入确定为国家重大科技计划项目的计划任务书或者有关合同课题组成员名单的科技人员,在科研任务尚未结束前要求调离、辞职,并可能泄漏国家重大科技计划项目或者科研任务所涉及的技术秘密,危及国家安全和利益的,原则上不予批准。擅自离职,并给国家或者原单位造成经济损失或泄漏有关技术秘密的,可以依据有关法律规定,要求其承担经济责任;用人单位有过错的,也应当依法承担连带赔偿责任。

四、企事业单位所拥有的技术秘密,凡依据国家科委、国家保密局发布的《科学技术保密规定》确定为国家科学技术秘密的,应当按该规定并参照本意见进行管理。各企事业单位和科技人员负有保守国家科学技术秘密的义务。在依据国家科委、国家保密局《科学技术保密规定》确定国家科学技术秘密时,应当确定涉密人员

范围。涉密人员调离、辞职时,应当经确定密级的主管部门批准,并对其进行保密教育。未经批准擅自离职的,依法追究当事人及用人单位负责人的行政责任。故意或者过失泄露国家科学技术秘密,情节严重,并致使国家利益遭受重大损失的,依法追究当事人的刑事责任。

五、企事业单位应当对本单位拥有的技术秘密采取合法、有效的保密措施,并使这些措施有针对性地适用于科技成果的完成人、与因业务上可能知悉该技术秘密的人员或者业务相关人员,以及有关的行政管理人员。这些措施包括订立保密协议、建立保密制度、采用保密技术、采用适当的保密设施和装置以及采用其它合理的保密方法。有关保密措施应当是明确、明示的,并能够具体确定本单位所拥有的技术秘密的范围、种类、保密期限、保密方法以及泄密责任。单位未采取适当保密措施,或者有关技术信息的内容已公开、能够从公开渠道直接得到的,科技人员可以自行使用。

科技人员可以与其工作单位就该单位的技术秘密、职务技术成果的使用、转让等有关事项签订书面协议,约定科技人员可以自行使用的范围、方式、条件等具体问题。

六、企事业单位可以按照有关法律规定,与本单位的科技人员、行政管理人员,以及因业务上可能知悉技术秘密的人员或业务相关人员,签订技术保密协议。该保密协议可以与劳动聘用合同订为一个合同,也可以与有关知识产权权利归属协议合订为一个合同,也可以单独签订。

签订技术保密协议,应当遵循公平、合理的原则,其主要内容包括:保密的内容和范围、双方的权利和义务、保密期限、违约责任等。技术保密协议可以在有关人员调入本单位时签订,也可以与已在本单位工作的人员协商后签订。拒不签订保密协议的,单位有权不调入,或者不予聘用。但是,有关技术保密协议不得违反法律、法规规定,或非法限制科技人员的正当流动。协议条款所确定的双方权利义务不得显失公平。

承担保密义务的科技人员享有因从事技术开发活动而获取相应报酬和奖励的权利。单位无正当理由,拒不支付奖励和报酬的,科技人员或者有关人员有权要求变更或者终止技术保密协议。技术保密协议一经双方当事人签字盖章,即发生法律效力,任何一方违反协议的,另一方可以依法向有关仲裁机构申请仲裁或向人民法院提起诉讼。

七、单位可以在劳动聘用合同、知识产权权利归属协议或者技术保密协议中,与对本单位技术权益和经济利益有重要影响的有关行政管理人员、科技人员和其他相关人员协商,约定竞业限制条款,约定有关人员在离开单位后一定期限内不得在生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系或者其他利害关系的其他单位内任职,或者自己生产、经营与原单位有竞争关系的同类产品或业务。凡有这种约定的,单位应向有关人员支付一定数额的补偿费。竞业限制的期限最长不得超过三年。

竞业限制条款一般应当包括竞业限制的具体范围、竞业限制的期限、补偿费的数额及支付方式、违约责任等内容。但与竞业限制内容相关的技术秘密已为公众所知悉,或者已不能为本单位带来经济利益或竞争优势,不具有实用性,或负有竞业限制义务的人员有足够证据证明该单位未执行国家有关科技人员的政策,受到显失公平待遇以及本单位违反竞业限制条款,不支付或者无正当理由拖欠补偿费的,竞业限制条款自行终止。

单位与有关人员就竞业限制条款发生争议的,任何一方有权依法向有关仲裁机构申请仲裁或向人民法院起诉。

八、企事业单位应当在科技人员或者有关人员离开本单位时,以书面或者口头形式向该人员重申其保密义务和竞业限制义务,并可以向其新任职的单位通报该人员在原单位所承担的保密义务和竞业限制义务。用人单位在科技人员或有关人员调入本单位时,应当主动了解该人员在原单位所承担的保密义务和竞业限制义务,并自觉尊重上述协议。明知该人员承担

原单位保密义务或者竞业限制义务,并以获取有关技术秘密为目的故意聘用的,应当承担相应的法律责任。

九、科技人员或者其他有关人员在离开原单位后,利用在原单位掌握或接触的由原单位所拥有的技术秘密,并在此基础上作出新的技术成果或技术创新,有权就新的技术成果或技术创新予以实施或者使用,但在实施或者使用时利用了原单位所拥有的,且其本人负有保密义务的技术秘密时,应当征得原单位的同意,并支付一定的使用费;未征得原单位同意或者无证据证明有关技术内容为自行开发的新的技术成果或技术创新的,有关人员和用人单位应当承担相应的法律责任。

十、在工作期间接触或掌握本单位所拥有

的技术秘密的离退休人员、行政管理人员以及其他因业务上可能知悉本单位拥有的技术秘密的人员,可以依照本意见进行管理。

十一、科技人员在完成本职工作和不侵犯本单位技术权益、经济利益的前提下,业余兼职从事技术开发和技术创新等活动的,应当依照国家有关法律、法规和 1988 年 1 月国务院批准的《国家科委关于科技人员业余兼职若干问题的意见》的规定,正确处理本职和兼职关系,不得在业余兼职活动中将本单位的技术秘密擅自提供给兼职单位,也不得利用兼职关系从兼职单位套取技术秘密,侵害兼职单位的技术权益。企事业单位可以参照本意见对有关兼职人员进行管理。