

2023年员工离职协议书中的保密条款(精选10篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

员工离职协议书中的保密条款篇一

甲方：

地址：

乙方：

身份证号码：

经甲乙双方协商一致，达成以下协议：

- 1、双方劳动合同关系自 年月 日起解除。
- 2、甲方自本协议生效之日起开始安排乙方办理工作交接事宜，乙方应配合甲方在日内完成工作交接，提交交接清单，甲方根据公司的离职交接手续为乙方办理财务结算、开具离职证明；否则，视为放弃相应的权利。
- 3、甲方同意支付乙方的工资至 年 月 日。甲方为乙方缴纳的社会保险费用至 年月停止。甲方为乙方缴纳的公积金费用至年月停止。
- 4、乙方完成工作交接后，甲方将在月工资发放日（15日）支付乙方最后一期工资。

5、甲方一次性向乙方支付经济补偿金，合计人民币 元。此金额为唯一的及最终的对乙方的所有补偿。经济补偿金将在甲方支付乙方最后一期工资时一起发放。乙方需至甲方财务处领取。

6、其他款项说明（如竞业禁止补偿金）

7、乙方离职后，甲方将在15个工作日内完成社保关系终止手续。

8、本协议签署后，乙方承诺：

1) 乙方对甲方应尽保密义务，保证甲方秘密资料不外泄，不得在外散播损害甲方利益形象的言论，如给甲方造成重大影响及损失，甲方将追究乙方相关法律责任。

2) 不再向甲方提出任何要求及诉讼请求，不得以任何理由向甲方提出仲裁或诉讼追究甲方的经济及民事责任。

3) 不得以任何方式做出对公司，在职或离职员工有负面影响的言论及行为。

9、本协议书的内容，甲乙双方均负有保密义务。

10、甲乙双方违反本协议的条款，均应视为违约，未违约方有权主张赔偿损失。

11、因本协议产生的争议，甲乙双方应先协商解决，协商不成，提交甲方所在地法院提起诉讼。

12、本协议一式二份，甲乙双方各执一份，自双方签字或盖章后生效。乙方有效身份证明文件附后。

甲方：

乙方：

日期：

员工离职协议书中的保密条款篇二

乙方：_____ 身份证号：_____ 住址：_____ 根据国家劳动管理规定以及本公司员工聘用办法，甲方招聘乙方为正式员工，双方在平等、自愿的基础上，经协商一致签订本试用合同，共同遵守本协议所列条款。

一、 合同期限

合同期限为_____个月，

自_____年_____月_____日至_____年_____月_____日止。

二、根据甲方的工作安排，聘用乙方在_____工作岗位。

三、甲方聘用乙方的月薪为_底薪+提成_____。试用期满后，并经考核合格，可根据平等协商的原则，签订本正式劳动合同。

四、甲方的基本权利与义务

1. 甲方的权利

a

. 有权要求乙方遵守国家法律和公司各项规章制度；

2. 甲方的义务

a.为乙方提供必要的工作条件；

1. 乙方的权利

a. 享有国家法律法规赋予的一切公民权利；

b.享有公司规章制度规定可以享有的福利待遇的权利；

c.合同期间如变更单位，须提前三个月通知甲方，双方协商终止本合同；

2. 乙方的义务

a.遵守国家法律法规、当地政府规定的公民义务；

b.遵守公司的各项规章制度、员工手册、行为规范的义务;c.维护公司的声誉、利益的义务。

六、甲方的其他权利、义务

合同期间，乙方不能胜任工作或弄虚作假不符合录用条件，甲方有权提前解除本合同；

乙方在合同未到期离职，押扣该员工15天工资。

七、乙方的其他权利、义务

a.合同期满，有权决定是否续订劳动合同；

b.具有参与公司民主管理、提出合理化建议的权利；

c.反对和投诉对乙方员工身份不公平的歧视。

八、本合同如有未尽事宜，双方本着友好协商原则处理。

九、本合同一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等效力，经甲乙双方签章生效。

员工离职协议书中的保密条款篇三

：用人单位可以和知悉其商业秘密及其相关事项的员工签订离职竞业禁止协议，但离职竞业禁止的时间、地域和领域范围必须限制在合理范围内，而且用人单位必须为此提供经济补偿。离职竞业禁止协议采用书面形式，用人单位的文件不具有竞业禁止的效力。生效的离职竞业禁止协议对双方当事人具有约束力，违约人必须承担责任。当然，在协议履行过程中当事人双方可以按照约定或者协商解除离职竞业禁止协议。

： 离职竞业禁止； 商业秘密； 经济补偿； 解除

在保护商业秘密时，由于侵害商业秘密造成的损害具有不确定性等因素，用人单位不再青睐侵权之诉这类事后救济途径，更多地选择了离职竞业禁止协议这种事前保护途径。我国《劳动合同法》允许用人单位和劳动者就离职竞业禁止问题进行约定，仅原则性规定“竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定”，留下了诸多尚待澄清的问题，本文尝试着进行探索，就教于学界同人。

[3]作出让步，也必须遵循尽可能微小限制的原则。

实践证明，对任何一个公司商业秘密的最大威胁是来自本公司现在的及以前的雇员。正因如此，各国立法普遍认可通过离职竞业禁止协议来保护商业秘密。我国《劳动合同法》第23条规定知悉用人单位商业秘密和知识产权相关保密事项的员工可以成为离职竞业禁止的对象，没有授权用人单位将其他员工作为离职竞业禁止的对象，因此用人单位与其他员

工签订的离职竞业禁止协议是无效的。原因在于，用人单位没有理由限制劳动者利用可以从公共领域获得的信息，也不能禁止劳动者利用自身所掌握的一般的知识、经验和技能。否则，会过度损害劳动者的自由择业权和市场竟争。为了能够有效区分上述信息与用人单位的商业秘密相关的保密事项，各国在司法实践中积累了大量经验。英国判例将劳动者掌握的信息分成客观知识和主观知识两类，只有客观知识才属于竞业限制的范围。美国判例区分了信息的一般性和特殊性，只有特殊性信息才可能属于商业秘密。法国判例考虑了劳动者从事特定职业的时间，如果劳动者长期从事该职业，则不应限制。同时，法国还考虑了劳动者所掌握信息** 刘廷华，博士，宜宾学院法学院副教授，主要研究合同法□email:liutinghua16@通信地址：四川省宜宾市酒圣路8号宜宾学院政府管理学院，邮编644000.

竞业禁止中商业秘密范围的确定，应根据商业秘密的价值性、新颖性、保密性、秘密性等诸要素来确定，侧重考虑技术秘密和经营秘密。

关于离职竞业禁止的时间，各国理论、立法及司法实践都认为应该有所限制，只是认定时限合理性的标准不尽相同，存在概括的时间限制、具体的时间限制、授权的时间限制三种模式。按照概括的时间限制模式，无论任何工种和岗位均适用统一的时间限制，但具体的限制时间在各国又有所不同。按照具体的时间限制模式，需要按照行业的不同采取不同的限制，其适用的标准因此而呈现出多样化特征。按照授权的时间限制模式，协议双方当事人可以自由约定。但如果用人单位不能证明协议中的时间限制是合理的，则法官可以根据具体案情进行“合理性”干预。各行各业有着自身不同的特点，法律统一进行规定是不现实的，也难以照顾各用人单位的特殊利益需求。与此同时，在这知识爆炸的时代，如果对竞业禁止的最高时限不作要求，可能导致员工丧失原有的职业技能。有鉴于此，我国《劳动合同法》采用了授权的时间限制模式，同时规定了竞业禁止的最高时限为两年。对此，

笔者表示赞同，同时笔者认为，为了适当鼓励竞争，在认定禁止时限合理性时应实行比较严格的标准。如果用人单位不能充分证明其禁止时限的合理性，应允许法官根据具体案情适当缩短禁止的时限。

产生实质竞争的地域。如果将禁止地域扩大到商业秘密的触及范围而不考虑其实质性影响，可能对劳动者造成很大的伤害却并没有给用人单位带来利益，不符合比例原则。

根据我国《劳动合同法》第24条的规定，离职竞业禁止的领域是与原用人单位生产或者经营同类产品以及从事同类业务的有竞争关系的业务领域。笔者以为，上述规定中“生产或经营同类产品”具体明确，但“从事同类业务的有竞争关系的业务领域”就显得有些模糊，不便于理解，应通过以下几种方式予以具体化。第一，限制技术领域，要求劳动者不得自行组建或受雇于使用相同技术的其他用人单位。第二，限制产品领域，要求劳动者不得从事某一特定产品的研发、生产、销售等活动。第三，限制服务领域，要求劳动者不得从事某一特定的服务事项。第四，限制行为领域，具体列举劳动者不得从事的具体行为，如禁止招徕原雇主的客户等。很明显，用人单位和劳动者所约定的限制越具体越狭窄，越容易得到遵守。而且，上述限制必须是用人单位商业秘密自然派生出来的要求，用人单位不得无限扩大。同样，鉴于劳动者在竞业禁止法律关系中所处的弱势地位，在因禁止领域问题而发生争议时，用人单位必须证明其合理性。

如果没有约定竞业补偿费用，离职竞业禁止协议是否有效？对此，《劳动合同法》没有正面回答，理论与实务上存在有效论和无效论两种观点。有效论的主要理由是，保守商业秘密是劳动者忠实义务的当然要求，也是诚实信用原则的自然体现。如果因为没有经济补偿金就否定竞业禁止协议的效力，必然增加用人单位保守商业秘密的成本支出。无效论的主要理由是，离职竞业禁止协议妨碍了劳动者自由择业的权利，如果不给予经济补偿明显有违公平原则。而且我国《劳动合

同法》第26条明确规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的，劳动合同无效。竞业禁止协议本质上属于劳动合同范畴，据此可以认定没有经济补偿的竞业禁止协议无效。至于经济补偿金的具体数额，德国的有关规定值得借鉴。按照德国法，经济补偿金通常以离职劳动者在原合同最后获得给付的一半作为最低标准。如果劳动者的收入变动很大，则以离职前最近三年的平均收入作为计算基准；如果离职前劳动者工作不足三年，则以劳动期间所得的平均值作为计算基准。同时，还须考虑竞业禁止的地域、时间以及领域，无论如何不能对雇员将来的职业发展造成不当的困难。有学者认为，德国法关于“不能对雇员将来的职业发展造成不当的困难”的标准过于抽象缺乏可操作性，建议将[6]其变更为“不能不合理降低劳动者原有生活水平”。对此，笔者表示赞同，同时笔者认为应由劳动者证明其为了保持原有生活水平已经尽到最大努力。至于补偿金的支付方式，我国《劳动合同法》只规定了按月支付的方式，笔者认为应允许一次性支付，但无论如何不允许事前支付。因为事前支付可能造成补偿金被劳动者提前运用，而且补偿金的数额可能得不到保证。

关于竞业禁止协议的形式，《劳动合同法》规定可以在劳动合同中订立，也可在保密协议中订立。无论采用何种方式，都必须是书面形式。存有疑问的是，企业内部制订的规章、规则和人事制度等内部文件确立的雇员离职后的竞业禁止义务是否具有效力，这是一个有争议的问题。有学者认为它不应产生法律拘束力，因为企业的规章一般系企业或雇主单方制订，雇员只有服从、遵守的义务，而无选择的权利，更无法体现自己的意志。如确认企业规章能创设雇员离职后的竞业禁止义务，无疑使雇主拥有单方面课以雇员义务的权利，势必严重侵害雇员的自由择业权甚至生存权。笔者认为，用人单位的内部文件规定竞业禁止事项类似于提供格式条款，其效力可以按照格式条款的处理方式予以认定。《合同法》第39条规定，采用格式条款订立合同的，提供格式条款的一方应当采取合理的方式提请对方注意免除或者限制其责任的

条款，按照对方的要求，对该条款予以说明。如果用人单位能够证明他确实提请劳动者注意竞业禁止事项，可以认为劳动者和用人单位就竞业禁止事项达成一致。但是，用人单位在利用内部文件规定竞业禁止问题时，通常不会提供相应的补偿。《合同法》第40条规定：“提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的，该条款无效。”据此可以认定企业内部文件规定竞业禁止的做法无效。在实践中还有另外一种情形，离职竞业禁止协议中没有约定经济补偿，但劳动者在离职后又履行了该协议，协议是否有效？根据《合同法》第54条的规定，在订立合同时显失公平的，当事人一方有权请求人民法院或者仲裁机构变更或者撤销。如果劳动者愿意继续履行竞业禁止协议，而且协议双方就经济补偿问题达成一致，那么可以在原竞业禁止协议中增加经济补偿条款，协议对双方具有约束力。如果劳动者选择撤销协议，可以因为用人单位在约定竞业禁止协议时没有提供经济补偿这一过错而要求他赔偿损失，具体数额根据前述经济补偿金的计算办法来确定。

我国劳动合同法没有考虑离职竞业禁止协议的解除问题，笔者认为，可以适用《合同法》的相关规定，协议的解除可以分为约定解除、法定解除以及协议解除三种情况。在离职竞业禁止协议中双方当事人可以约定协议解除的条件，一旦条件成就，当事人一方即可解除协议。例如，离职竞业禁止协议可能约定用人单位的商业秘密非因劳动者原因而公开时，双方可以解除协议。但是，为了保证劳动者的合法权益，用人单位按约定解除离职竞业禁止协议时应至少提前一个月书面通知劳动者。如果离职竞业禁止协议中没有约定解除条件的，在履行协议的过程中，用人单位认为没有必要继续履行时，可以会同劳动者协商解除。至于法定解除，我国《合同法》在第69条和第94条规定了几种法定解除情形，具体包括因行使不安抗辩权产生的法定解除权、因不可抗力产生的法定解除权、因预期违约产生的法定解除权、因迟延履行产生的法定解除权以及其它违约导致合同目的不能实现而产生的法定解除权。在离职竞业禁止情形，法定解除原因更多地表现用

人单位的商业秘密泄露导致离职竞业禁止协议的目的无法实现这一特殊情形。此时，用人单位可以解除协议，如果非因劳动者的原因导致的泄露，用人单位不得要求劳动者退换已经支付的经济补偿金。当然，如果用人单位未能按时支付经济补偿金，劳动者也可以单方解除离职竞业禁止协议，并不退换已经得到的经济补偿金。

[7]在行使上述权利后是否还有权要求劳动者继续履行竞业禁止义务，学界有三种不同观点。

第一种观点认为，继续履行与违约金不能并用，违约金支付免除了劳动者竞业禁止义务；第二种观点认为继续履行与违约金可以并用，劳动者支付违约金后应继续履行竞业禁止义务；第三种观点认为劳动者支付违约金后通常不再承担竞业禁止义务，但为了原用人单位的重大利益也可以要求劳动者继续履行竞业禁止义务。笔者支持第二种观点，劳动者支付违约金并不能免除竞业禁止义务，在必要时，原用人单位可以请求法院颁发禁令，禁止劳动者及其新用人单位利用竞业禁止协议中涉及的商业秘密。

员工离职协议书中的保密条款篇四

本站后面为你推荐更多离职协议书！

甲方：*****公司

乙方：身份证号：

甲方是用人单位，乙方是甲方的员工，乙方于****年**月**日入职，自****年**月**日起被辞退，现双方因经济补偿金、拖欠工资及生活费、社会保险等事宜发生争议，现经双方平等协商，就劳动合同期限内的所有问题达成如下协议：

甲方一次性支付乙方款项？整，以解决双方之间存在的包括但不限于经济补偿金、拖欠工资及生活费用与社会保险缴纳等存在的所有劳动纠纷。款项支付方式：甲方银行转账至乙方提供的如下银行账号（户名：**，银行账号：*****开户行：**银行**支付）。

本协议生效后，双方存在的劳动纠纷均已解决，双方均放弃再就劳动合同履行期限内的`其他事宜向对方主张权利。

自双方签字或盖章之日起生效，甲方留存。

甲方：

乙方：

日期：

日期：

员工离职协议书中的保密条款篇五

甲方：

乙方：

一、自 年 月 日开始，根据双方签定的劳动合同第四十六条第四款第三项的特别约定内容，乙方已正式受雇于甲方，现其身份属于本企业试用期正式解聘离职的员工。

二、在乙方担当试用正式员工期间，甲方已安排个产品研发项目给乙方负责设计，而整个项目之原始设计概念是由甲方授与的，乙方只作为完备基于设计概念内的外观、结构等设计工作。

三、乙方已于 年 月 日前已按公司提供的概念和要求，设计了以上各项目的图纸及样品结构，并就以上项目设计了每样各个以上的保护性设计方案。

四、根据双方签定的劳动合同有关条款约定：乙方在甲方公司工作期间，其一切的职务发明与设计均属于本公司或投资人所有。故其不得泄露有关产品和资料，不得以任何形式复制和使用有关资料并负有技术保密责任。如违反有关约定，则甲方将按劳动合同所载条款及相关适用法规追究其法律及赔偿责任。

五、本协议书一式两份，为劳动合同的附件二。签定双方各持一份，同具法律效力。

甲方：

代表：

乙方：

日期： 年 月 日

员工离职协议书中的保密条款篇六

乙方：（身份证号：）

鉴于乙方与 有限公司的合作将于年月日终止，为妥善解决甲方与乙方的现劳动权利义务关系，甲方与乙方进行沟通，经充分协商，甲乙双方达成和解协议如下：

一、甲乙双方确认之间的劳动关系于 年 月 日解除，劳动合同解除后在 日甲方支付乙方年月前所有工资。共元整。

二、甲方于劳动合同解除前3天进行工作交接，工作交接完毕

后至劳动合同解除前，乙方保证继续履行劳动合同义务，坚守工作岗位；涉及保密工作内容的，出现泄密问题甲方追究泄密责任。

三、甲方一次性支付乙方和解款合计人民币 元（和解款为乙方所有应得利益，包括但不限于经济补偿等事由），乙方对此予以完全接受，无异议。

四、甲方支付和解款后，乙方同意不再以任何理由和方式向甲方主张任何权利。

五、自甲乙双方的劳动合同解除之日起，乙方不得以甲方员工身份从事包括但不限于民事法律行为，不得毁损甲方的声誉、利益。

六、甲方对本协议内容承担保密义务，否则要承担法律责任。

七、甲乙双方应按本协议履行义务，与本协议有关的任何纠纷皆由苏州市吴中区人民法院管辖。

八、本协议以上内容为甲乙双方的真实意思表示，甲乙双方确认不存在重大误解、显失公平、乘人之危等情形。

九、本协议壹式贰份，甲乙双方各执一份，同具法律效力。

十、本协议自甲方盖章、乙方签字之日起生效。

甲方（盖章）： 乙方（签字）：

授权代表：

年 月 日 年 月 日

员工离职协议书中的保密条款篇七

本站后面为你推荐更多离职协议书！

用人单位（全称□□xx公司（以下简称甲方）

法定代表人（或负责人）：_____

劳动者姓名：_____（以下简称乙方）

身份证号：_____

甲乙双方协商解除劳动关系，为顺利开展离职交接工作，并完善离职后双方应承担的法律责任，经友好协商，特订立如下协议：

1. 甲方接受乙方的离职申请，并确保及时为乙方办理离职手续；

本条款所指的商业秘密是指乙方在甲方工作期间接触的（包括但不限于研究、创作、开发、生产、制作、销售、收集、持有、知悉等）甲方及甲方负有保密义务的第三人的一切商业上、技术上或生产上尚未对外公开或未解除机密性的各项资讯。

4. 乙方承诺不从甲方处招聘员工；

6. 本协议一式两份，双方各持一份，具有同等法律效力；

7. 本协议自双方签字之日起生效；

8. 因本协议产生之争议，双方应协商解决，协商不成，以xx所在地法院为争议管辖法院。

甲方：（盖章）乙方：（签字）

日期：日期：

员工离职协议书中的保密条款篇八

鉴于甲方与乙方的合作将于 年 月 日终止，为妥善解决甲方与乙方的现劳动权利义务关系，甲方与乙方进行沟通，经充分协商，甲乙双方达成离职协议如下：

一、甲乙双方确认之间的劳动关系于 年 月 日解除，劳动合同解除后的3日内乙方支付甲方 年 月工资。

二、甲方于劳动合同解除前3天进行工作交接，工作交接完毕后至劳动合同解除前，甲方保证继续履行劳动合同义务，坚守工作岗位。

三、甲乙双方在劳动关系期间内无任何纠纷，甲方所有应得利益均已结清，甲方也无经济补偿要求，甲方对此予以完全接受，无异议。

四、甲方同意不再以任何理由和方式向乙方主张任何权利。

五、自甲乙双方的劳动合同解除之日起，甲方不得以乙方员工身份从事包括但不限于民事法律行为，不得毁损乙方的声誉、利益。

六、甲方对本协议内容承担保密义务，否则要承担法律责任。

七、甲乙双方应按本协议履行义务，与本协议有关的任何纠纷皆由乙方所在地人民法院管辖。

八、本协议以上内容为甲乙双方的真实意思表示，甲乙双方确认不存在重大误解、显失公平、乘人之危等情形。

九、本协议壹式贰份，甲乙双方各执一份，同具法律效力。

十、本协议自甲方签字、乙方盖章之日起生效。

甲方（签字）： 乙方（盖章）： 授权代表：

年 月 日 年 月 日

员工离职协议书中的保密条款篇九

1、明确保密信息范围

用人单位在约定保密内容时，务必把需要保密的对象、范围、内容和期限等明确下来，最好通过列举的方式列明所有需要保密内容，否则很容易因约定不明引发诉讼纠纷。不同的企业和同一企业的不同时期，保密范围、内容也有所变化，用人单位应及时修改保密协议内容。

2、明确保密主体

商业秘密的保密主体一般仅限于涉密岗位的劳动者，对于保密岗位和技术岗位，要求其不得披露、赠与、转让、销毁或者协助第三人侵犯公司的商业秘密。除上述涉密岗位以外，不必然承担保密义务的劳动者在工作中有意或无意获悉公司秘密时，也应该列入保密主体的范围，承担保密责任。此外，那些掌握了商业秘密的劳动者家属、朋友，对保守商业秘密也应该负有同等义务。

3、约定保密期限

保密协议中应明确约定保密期限，虽然法律规定劳动者保守秘密的义务不因劳动合同的解除、终止而免除，但由于商业秘密存在过期、被公开或被淘汰的情况，因此最好还是约定保密义务的起止时间，以免引起不必要的纠纷。

4、明确双方的权利、义务

在保密协议中应明确约定如何使用商业秘密、涉及商业秘密的职务成果的归属、涉密文件的保存与销毁方式等内容，有特殊条款的还应以列举方式进行约定。

此外，根据《劳动合同法》的规定，保密协议中不得直接设定违约金，若约定违约金存在被认定为无效的风险。但这并不意味着保密协议中不可约定违约责任，保密协议中可约定违反保密义务的赔偿内容以及计算赔偿数额的方式。

二、

1]合同当事人订立合同时具有相应的缔约行为能力。民事行为能力是民事法律行为有效的先决条件，无民事行为能力人及限制民事行为能力人实施的民事法律行为只有经其法定代理人的追认才有效。所谓缔约行为能力，是指民事主体据以独立订立合同，以自己的行为取得民事权利或承担民事义务的法律资格。

2、合同当事人意思表示真实。所谓意思表示，是指向外部表明愿意发生一定法律效果的意思的行为。意思表示是构成法律行为的要素。意思表示真实是构成有效合同的先决条件之一，一方在被欺诈、胁迫或者重大错误下订立的合同往往非其真实意思表示，属于无效或可撤销的合同。

3、合同不违反法律或社会公共利益。所有合法有效的民事法律行为都不得违反法律或社会公共利益，易言之，符合公序良俗的要求。因此，合同不违反法律或社会公共利益是合同有效的当然条件之一。但必须注意的是，合同不违反法律，是指合同不得违反当事人必须遵守、不得通过协商加以改变的强行性法律规定。

4、合同的内容必须确定或可能。“依法成立之契约，于当事

人之间犹如法律”。因此，作为确定当事人各自权利义务依据的合同内容对于判断合同是否生效、生效后如何履行，以及发生纠纷时判断孰对孰错具有重大意义。合同内容确定，是指合同内容在合同成立时必须确定，或者必须处于在将来履行时可以确定的状态。合同的内容可能，是指合同所规定的特定事项在客观上具有实现的可能性。如果合同内容属于事实不能、自始不能、客观不能、永久不能及全部不能中的任何一种情形，则合同无效。

劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。因此，用人单位同劳动者在劳动合同中约定保守商业秘密或者单独签订保密协议，禁止员工在职和离职后传播、泄漏单位商业秘密。在做出保守商业秘密约定后，按约保守商业秘密就成为劳动者的义务，违约就要承担约定的违约责任。

综上所述，员工在离职以后保密协议生效的条件有4个，要求协议是在双方自愿的情况下签订的，而且协议内容不违反相关法律法规规定，用人单位制定的. 协议有实现的可能性，满足这几点时保密协议既生效，用人单位可以不支付劳动者保密报酬。

员工离职协议书中的保密条款篇十

乙方：_____

鉴于甲乙双方的劳动关系于_____年_____月_____日终止，为妥善解决甲乙双方的权利义务关系，妥善解决乙方离职后的'有关待遇问题，甲乙双方达成如下协议：

乙方于_____年_____月_____日办理离职手续，乙方应当配合甲方办理有关工作交接。

甲方为乙方缴纳社会保险至_____年_____月_____

日，社会保险中由个人负担的部分由乙方自行承担，甲方按照国家法律法规的相关规定从乙方工资中代扣代缴。

经双方协商一致，甲方协助乙方办理失业保险金，材料递交等具体流程由乙方自行办理。

本协议出于甲乙双方真实一致的意思表示，双方确认不存在：重大误解、显示公平、趁人之危等情形。

乙方应当保守甲方的秘密，具体内容见《保密协议》和《竞业限制协议》。

本协议一式_____份，双方各持_____份，均具备同等效力。

本协议经甲乙双方签字并盖章后生效。

甲方（盖章）：_____

日期：_____

乙方（签字）：_____

日期：_____