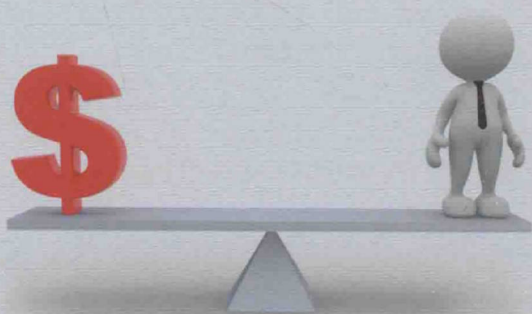


李新 / 编著

企业劳动法律 风险提示650项

LEGAL RISKS OF
EMPLOYMENT & LABOUR



- 21个专题提示企业常见的劳动法律风险
- 列举及分析相关风险涉及的法律、责任和后果
- 提出解决实际问题的法律建议

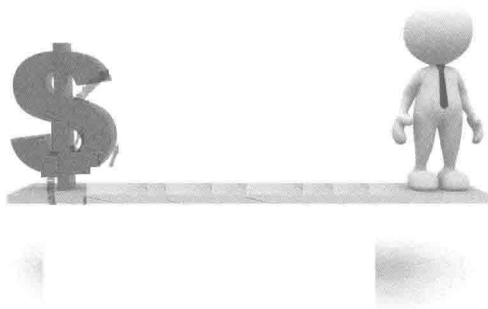


上海社会科学院出版社
SHANGHAI ACADEMY OF SOCIAL SCIENCES PRESS

李新 / 编著

企业劳动法律 风险提示650项

LEGAL RISKS OF
EMPLOYMENT & LABOUR



上海社会科学院出版社
SHANGHAI ACADEMY OF SOCIAL SCIENCES PRESS

图书在版编目(CIP)数据

企业劳动法律风险提示 650 项 / 李新编著. —上海:
上海社会科学院出版社, 2018
ISBN 978-7-5520-2384-8

I. ①企… II. ①李… III. ①劳动法—基本知识—中
国 IV. ①D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 158688 号

企业劳动法律风险提示 650 项

编 著: 李 新

责任编辑: 温 欣

封面设计: 究竟设计

出版发行: 上海社会科学院出版社

上海顺昌路 622 号 邮编 200025

电话总机 021-63315900 销售热线 021-53063735

<http://www.sassp.org.cn> E-mail: sassp@sass.org.cn

照 排: 南京前锦排版服务有限公司

印 刷: 上海龙腾印务有限公司

开 本: 710×1010 毫米 1/16 开

印 张: 26.25

插 页: 2

字 数: 388 千字

版 次: 2018 年 8 月第 1 版 2018 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5520-2384-8/D·494 定价: 88.00 元

版权所有 翻印必究

前 言

笔者是从2008年开始律师执业之时,开始接触、从事劳动法律业务的。2014年10月,笔者在为一家客户企业提供劳动法律服务的过程中,为了完善客户劳动人事管理、提升客户服务体验,花了两个月的业余时间,整理、编写了一份《企业劳动人事法律工作风险清单》(简称《清单》)。这份《清单》根据《企业法律风险管理指南》(国标GB/T 27914-2011)附录中“法律风险清单示例”的样式,归纳、整理了300余项用人单位可能遇到的主要劳动法律风险,同时列出了每一项法律风险涉及的法律法规、法律责任以及主要解决对策和法律建议。由于投入的时间有限,这份《清单》的内容尚不完善。但没想到这份《清单》完成后,还是受到了客户企业人事工作者的好评。此后,笔者又将其在同学好友圈中作了小范围的流传,获得的评价也基本上都是正面的。大家普遍认为这份《清单》对用人单位劳动法律风险的提示准确、到位,提出的解决方案也有独到之处,具有一定的参考价值。受他们的鼓励,笔者准备把这份《清单》作进一步修订、扩充、完善,以期形成一份能够系统梳理劳动法律法规、全面提示用人单位劳动法律风险、提供妥善解决方案的文件。但实际操作起来才发现,需要收集、准备的资料和工作量不小,新的规定又在不断出台,自己对某些问题的看法也在不断变化和深入。笔者坚持利用业余时间,断断续续修改了三年多,并将原有的清单形式改写为文本形式,直到现在方才算是阶段性地完成了这项工作,也就是呈现在大家面前的这本《企业劳动法律风险提示650项》。

劳动法律的主要调整、规范对象是劳动法律关系。劳动法律关系具有以下几个特点:

1. 涉及的法律法规内容庞杂、更新快、变化大。特别是2008年1月1日

《劳动合同法》生效之后,我国的劳动法律体系发生了质的变化。以该法为中心,国家和各地方政府、司法机关在劳动法方面,颁布了大量新的法律、行政法规、部门规章、地方性法规、地方政府规章、司法解释以及其他形式的法律规范。再加上此前几十年的劳动立法存废,必然导致劳动法律法规内容庞杂,有效规定和无效规定掺杂在一起,更新很快,变化很大。从而使得初学者在较短时间内全面、迅速地学习、掌握劳动法律知识,把控劳动法律风险,变得十分困难。

2. 劳动法律关系非常复杂,处理争议难度很大。一方面,处于资金、人才、管理等方面强势一方的用人单位,往往可以利用对劳动者的优势管理地位,侵害劳动者的合法权益。因此,国家、各地方政府、司法机关才通过制定大量法律法规、规范性文件,建立和完善劳动保护法律体系,维护劳动者的合法权益。另一方面,近年来国家也在反复强调,要营造企业家健康成长环境,弘扬优秀企业家精神,更好地发挥企业家作用;执法部门应当依法平等保护企业家合法权益,为企业家创新创业营造良好的法治环境,为国家社会经济发展保驾护航;在维护劳动者合法权益的同时,也不能不当地加重用人单位的经济负担,使得用人单位丧失发展活力,引发社会不稳定因素。既要维护法律尊严,又要贯彻执行国家劳动政策,掌握好劳资双方的利益平衡,因而劳动争议案件处理的难度很大。所以,尽快在一些常见、主要的企业劳动法律风险问题上达成一致,使用人单位、管理者能够及时避免这些劳动法律风险,这对用人单位来说具有一定的意义。

3. 劳动争议案件涉及的事实往往显得十分琐碎,争议标的金额也往往不大,但却往往关系到企业劳动关系和谐及将来的发展稳定。劳动者是生产关系中最积极的因素。企业劳动关系和谐程度,与该企业所处的行业、技术水平、经营管理水平一样,都是影响该单位经济效益和发展前景的重要因素。因此,避免、降低劳动法律风险也是优化企业管理环境、提高企业管理水平的重要途径。

由于劳动法律风险是每个企业都会面临的问题,我国的企业数量又很庞大,培养、涌现更多服务于企业的劳动法律人才实属现实所需。笔者希望通过本书,能使更多的企业劳动人事管理工作、对劳动法律业务感兴趣的律

师在一个比较短的时间内,破除对学习、运用劳动法律知识的困难和畏难情绪,迅速掌握比较全面、准确的劳动法律知识,迅速提高其劳动法律风险管理能力和解决实际问题的能力,成为合格的劳动法律人才。本书也可供已经具备一定劳动法律知识和实践经验的企业劳动人事高级管理人员、高级律师、劳动人事仲裁员、法官和劳动法理论研究者适当参考。

本书共提示了常见企业劳动法律风险 650 余项,主要归纳、表述了企业在经营管理活动中可能遇到的常见劳动法律风险、可能涉及的法律法规、可能需要承担的法律责任或后果,以及可参考的解决问题的法律建议。因此,在利益取向上均是偏向用人单位一方,请读者在使用的时候注意甄别,当然对劳动者一方也提供了部分参考。有些解决问题的法律建议是笔者个人的意见,并不代表政府部门、劳动仲裁机构、法院对这些问题持有相同的看法和意见,笔者亦无法对按照这些法律建议进行实际操作的结果负责。另外,法律风险只是企业经营管理过程中可能遇到的风险之一,对于其他种类的风险,诸如战略风险、财务风险、市场风险、运营风险等,本书没有作相应的分析,请读者自行参阅其他书籍。限于篇幅,本书目前所归纳的法律风险必定是挂一漏万,只能以常见法律风险为主,不可能解决企业遇到的所有劳动法律问题、预防所有劳动法律风险。全书基本上也没有提供参考案例。由于劳动法律服务的地域性较强,本书引用的法律法规均为国家层面和上海地区的规定,非上海地区的读者在使用时,请认真考虑当地法规规定的内容和影响。本书所引用的有效(包括已颁布、尚未生效)的法律法规的截止日期是 2018 年 1 月 31 日。

因本人水平、能力、经验有限,故本书难免存在不少缺点和错误之处,还请广大读者提出宝贵意见,以便及时修改、更正。

李 新

2018 年 2 月 28 日

目 录

第一章 招聘与录用	1
一、用人单位尚未领取营业执照即开始招用劳动者	1
二、用人单位丧失经营主体资格后继续用工	2
三、委托无证职业中介机构招工	2
四、招用人员的简章、招聘广告中未明确劳动合同主要内容	3
五、招聘广告中有对劳动者身份情况存在限制、歧视的内容	3
六、在招聘广告中出现国家法律禁止出现的内容	4
七、招聘广告中含有虚假或者引人误解,欺骗、误导消费者或者贬低其 他生产经营者的内容	4
八、对受聘劳动者的个人资料未注意保密,或者未经劳动者本人书面同 意,公开、擅自使用、转卖其个人信息	5
九、非特种行业招用不满 16 周岁未成年人	6
十、招用无合法身份证件的人	6
十一、以招用人员为名,以欺诈等手段,牟取非法、不正当利益或进行其 他违法活动	6
十二、招聘人员时用人单位诋毁其他用人单位信誉,或者给予劳动者、 其他用人单位商业贿赂	7
十三、用人单位未为其录用的外国人办理就业许可证件、工作签证、居 留证件,或者录用超出工作许可限定范围在中国境内违法就业的 外国人	7
十四、录用违反勤工助学管理规定的岗位范围或时限的外国 留学生	8

十五、未为聘用的中国台港澳地区居民办理《台港澳人员就业证》并办理备案手续	9
十六、未为聘用的定居国外人员办理《定居国外人员在沪就业核准证》	9
十七、录用有国家法律法规禁止招聘情形的人员	10
十八、录用与其他用人单位尚未解除或终止劳动合同、自动离职、尚未办理完毕离职手续,或者无法提供已解除劳动关系证明的劳动者	10
十九、录用来自竞争对手用人单位,存在有效的保密协议或竞业限制协议的劳动者	11
二十、录用劳动者时,未及时、全面了解其身份情况、工作经历、专业技能;未根据需要作背景调查;未审核其就业现状、是否同时与其他用人单位建立劳动关系	12
二十一、录用重要岗位或者特殊岗位劳动者时,未要求在指定体检医院体检	13
二十二、录用时未核实劳动者提供的身份证、履历表、学历证书、专业证书等资料真伪	13
二十三、招录劳动者时存在就业歧视	13
二十四、损害劳动者对劳动合同、岗位基本情况的法定知情权	14
二十五、招录的特种作业人员无法律法规要求的上岗证书	15
二十六、个人承包经营用人单位的,违法招用劳动者	15

第二章 劳动合同签订

一、已发送聘用通知书(Offer),经劳动者承诺后又拒绝其入职	16
二、未与劳动者当面签订劳动合同	16
三、签订劳动合同时只有人事签字,未加盖用人单位公章	17
四、未明确规定签订劳动合同的程序、入职流程和合同样本	17
五、未明确规定人事签订劳动合同的程序	18
六、未与担任公司其他职务的董事(包括董事长)、监事,以及总经理、副总经理、财务负责人等高级管理人员签订书面劳动合同	19

七、未与本单位特殊人员签订书面劳动合同	19
八、录用外单位停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及经营性停产放长假人员后,未与其签订书面劳动合同	20
九、在劳动合同中有限制女职工结婚、生育的内容	21
十、劳动合同无劳动安全保障、防止职业危害的事项,或有免除、减轻其对劳动者因生产安全事故伤亡依法应承担责任的内容	21
十一、扣押劳动者身份证件,或以担保等名义向劳动者收取财物	22
十二、对于劳动者占用用人单位价值较高的财物,未与劳动者约定相应的合理担保	22
十三、给劳动者发放使用的手机、电脑等价值较高的工作物品未办理签收手续	23
十四、与已享受养老保险待遇或领取退休金的离退休人员签订劳动合同	23
十五、与家庭保姆签订劳动合同	23
十六、劳动者入职后未在规定的期限内提供身份证件、《就业失业登记证》(或《劳动手册》)、《农村富余劳动力求职登记卡》、社保账号、住址等资料	24
十七、未在劳动者入职后一个月内签订书面劳动合同	24
十八、入职后一个月内经书面通知后,劳动者不愿意签订书面劳动合同	25
十九、入职后超过一个月未签订书面劳动合同,形成事实劳动关系	25
二十、劳动者因入职后超过一个月未签订书面劳动合同而要求确认劳动关系	27
二十一、签订劳动合同时未填写签订日期	28
二十二、倒签劳动合同日期	28
二十三、劳动合同无效后形成事实劳动关系	28
二十四、未在劳动者入职后一年内签订书面劳动合同	29
二十五、应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而违法不予签订	30

- 二十六、因未签劳动合同、无约定工资标准而无法确认双倍工资计算依据 30
- 二十七、与从事矿山井下等繁重体力劳动以及其他有害身体健康的工种、岗位工作的农民工签订劳动合同的期限超过八年 ... 31
- 二十八、与经许可来华工作的外国人签订超过五年的固定期限劳动合同或者无固定期限劳动合同 31
- 二十九、因用人单位与劳动者未签劳动合同、劳动合同欠缺必备条款、约定不明确等原因,导致劳动报酬、劳动条件等重要劳动合同内容无法正常履行 32
- 三十、劳动者以欺诈、故意隐瞒与就业条件有关的本人情况等手段签订、变更劳动合同 33
- 三十一、用人单位在劳动合同条款中设置欺诈、胁迫、乘人之危、排除劳动者权利、免除用人单位责任、违反强制性规定等违法内容 ... 33
- 三十二、劳动合同存在重大误解、显失公平等情形 34
- 三十三、以完成一定工作任务为期限的劳动合同中未明确约定任务完成的条件 34
- 三十四、未将签订后的劳动合同文本交付劳动者 35
- 三十五、保管劳动合同文本不当导致劳动合同原件遗失、毁损或被劳动者窃走 35
- 三十六、劳动合同未约定采取何种工时 36
- 三十七、擅自在劳动合同中约定法律允许范围以外的由劳动者承担违约金的条款 36
- 三十八、未在录用后 30 日内办理网上录用备案手续 37
- 三十九、委托未经政府授权批准的机构从事各类人事代理业务 37
- 四十、用人单位不具备保管人事档案资格或不愿意办理人事档案调集、保管、转移等事宜,又未委托职业介绍代办服务机构、人事代理机构代为办理人事档案工作 38
- 四十一、用人单位为规避劳动保护、社会保险、经济补偿金等义务,故意与应当签订劳动合同的劳动者签订劳务合同 38

四十二、高校毕业生持《全国普通高等学校毕业生就业协议书》要求确 认劳动关系	39
四十三、用人单位未建立职工名册或不具备规定内容	39
四十四、试用期约定期限过长	40
四十五、同一用人单位与劳动者约定两次以上试用期、擅自延长试用 期、续订劳动合同约定试用期,或者在同一用人单位变更岗位 后再次约定试用期	40
四十六、在以完成一定任务为期限和期限三个月以内的劳动合同中约 定试用期	41
四十七、在劳动合同期限外单独约定试用期,或者劳动合同只约定一个 试用期	41
四十八、在试用期内未对劳动者请假加以适当的限制	42
四十九、未能在试用期结束前及时对劳动者进行试用期考评	43
五十、用人单位与劳动者签订集体合同或专项集体合同的,合同草案未经 职代会或者全体职工讨论并以过半数同意票数通过便签订 ...	43
五十一、集体合同草案经职代会或全体职工讨论通过后,未经协商双方 首席代表签字而是由其他人签订或直接加盖公章	44
五十二、经协商签订集体合同后未在 10 日内报送劳动行政部门办理登 记手续、审查通过并公布	44
五十三、集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准低于当地政府规定的 最低标准	45
五十四、劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件标准低于集体合同 标准	45
五十五、集体协商首席代表委托本用人单位以外的专业人员作为本方 协商代表的人数超过本方代表的 1/3	45
五十六、集体协商的首席代表由非本用人单位人员代理	46
五十七、职工协商代表与用人单位协商代表相互兼任	46
五十八、用人单位协商代表的人数少于三人,或者用人单位协商代表的 人数多于职工协商代表	46

五十九、用人单位无正当理由拒绝、拖延集体协商要求	47
六十、用人单位参与协商过程中存在歧视、过激、威胁、收买、欺骗、泄露商业秘密等法律法规规定的违法行为	47
六十一、协商时用人单位有不利于维护正常生产、工作秩序或者社会稳定的行为	48
六十二、依法订立的集体合同生效后用人单位未依约履行	48

第三章 劳动合同续订

一、劳动者在同一用人单位连续工作 10 年后提出续订劳动合同,用人单位不予续订无固定期限劳动合同	50
二、劳动者在国有企业改制重新订立劳动合同时在该用人单位已连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年,用人单位不予续订无固定期限劳动合同	51
三、劳动者在 2008 年 1 月 1 日后连续订立二次固定期限合同,没有《劳动合同法》第 39 条、第 40 条第 1、2 项规定的情形,期满后劳动者提出订立无固定期限合同	51
四、劳动者在 2008 年 1 月 1 日后连续订立二次固定期限合同,没有《劳动合同法》第 39 条、第 40 条第 1、2 项规定情形,双方同意续订的,未签订无固定期限合同	52
五、劳动者在 2008 年 1 月 1 日后连续订立二次固定期限合同,没有《劳动合同法》第 39 条、第 40 条第 1、2 项规定情形,双方同意再次续订固定期限劳动合同	53
六、劳动者在 2008 年 1 月 1 日后已连续签订二次固定期限劳动合同,双方又签订了第三次固定期限劳动合同,该合同到期后,劳动者又提出续订无固定期限合同	53
七、与因存在法定事由而在同一用人单位连续工作满 10 年的劳动者签订无固定期限劳动合同	54
八、劳动合同中有该合同期满后自动延续至新的劳动合同签订之日等类似约定	54

九、未在劳动合同期满前提前一个月向劳动者提出终止或者续签劳动合同的书面意向	55
十、劳动合同到期后双方继续履行,未及时续订或终止导致形成事实劳动关系	56
十一、在劳动合同期满前 30 日内未及时为聘请的外国人申请延长就业许可	57

第四章 劳务与实习

一、招用劳务人员时未与之签订书面劳务合同	59
二、无正当理由未及时足额支付劳务报酬	59
三、与已满 16 周岁的勤工助学的在校生签订劳动合同	60
四、招用不满 16 周岁未成年人在用人单位实习	60
五、招用跟岗、顶岗人员实习前,未签订实习协议或者三方实习协议 ..	60
六、三方实习协议缺少规定的内容,或者违反相关法律法规	61
七、未满 18 周岁的学生参加跟岗、顶岗实习之前未取得学生监护人签字的知情同意书	61
八、招用实习人员时未查阅其有效学生证	62
九、招用实习人员后未指派专门人员指导业务和操作	62
十、顶岗实习学生的人数超过规定比例	63
十一、顶岗实习的时间超过 6 个月	63
十二、违反劳动保护的相关规定安排实习学生从事不适合岗位实习 ..	64
十三、违反劳动时间和加班的相关规定安排实习学生加班	64
十四、招用劳务和实习人员的用人单位未依法履行安全生产职责 ..	65
十五、招用劳务和实习人员后未依法进行岗前培训和考核	65
十六、无正当理由未及时足额支付顶岗实习人员的实习报酬	66
十七、顶岗实习报酬低于本用人单位相同岗位试用期工资标准的 80%	66
十八、违法侵害实习学生人身或财产权利	67
十九、用人单位未依法建立外地实习学生住宿制度和请销假制度 ..	67

二十、实习人员违反规定或约定,给实习单位造成财产损失	67
二十一、未对实习人员投保强制实习责任保险	68

第五章 规章制度..... 69

一、用人单位未按照规定,与本用人单位工会协商设立职工代表大会制度及其具体办法	69
二、用人单位未组织劳动者参加工会、建立基层工会组织和工会委员会	69
三、用人单位阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会	70
四、用人单位妨害工会、职代会依法行使职工民主管理权利	70
五、用人单位未就法定事项向职代会报告、接受审议、听取职工的意见和建议	71
六、用人单位未就法定事项向职代会报告,并通过职代会审议	72
七、用人单位未就法定事项向职代会报告并接受监督	72
八、未通过职代会形式选举产生董事会、监事会中的职工代表	73
九、用人单位没有制定员工手册或者其内容过于原则不具备操作性	73
十、用人单位制定或修改直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项时,未征求工会的意见,未经职工代表大会、全体职工讨论,提出方案和意见,平等协商等民主程序	74
十一、规章制度未向劳动者公示、未告知劳动者、未发送给劳动者或者未经劳动者签字确认	75
十二、规定劳务人员直接适用用人单位规章制度	76
十三、未考虑非全日制工作人员、实习人员适用用人单位规章制度的具体情况和问题	76
十四、在开业后半年内未将制定的规章制度报送劳动行政部门进行备案	77
十五、规章制度的内容与劳动合同相矛盾	77
十六、未根据国家政策依法制定平均工资增长制度	78

十七、未依法建立用人单位内部工资支付制度、奖金分配制度、提成发放制度、年终奖发放制度等内部工资支付制度,或者未告知劳动者	78
十八、用人单位未明确制定奖金、提成、年终奖等工资支付制度,但劳动者有证据可以证实用人单位事实上发放并主张相应工资	79
十九、奖金、提成、年终奖等内部工资支付制度未明确具体发放条件	80
二十、用人单位未依法建立劳动者绩效考核制度	80
二十一、用人单位对劳动者采用警告、通报批评、记过、留用察看等不涉及劳动关系变更或解除的处分措施	81
二十二、用人单位规章制度中未明确劳动人事管理的一切活动应当注意收集证据、书面留痕的工作原则	81
二十三、用人单位规章制度中未对违纪违法行为的处分、处罚行为设置申诉程序或举报途径	82
二十四、用人单位规章制度修改过于频繁	83
二十五、用人单位未根据实际情况制定各部门业务操作规程	83
二十六、用人单位未根据实际情况制定重要业务主管授权审批制度	83
二十七、用人单位未制定完备的财务会计政策和制度	84
二十八、用人单位未制定合同管理制度	84
二十九、用人单位未制定印章、证照管理制度	85
三十、用人单位将公章、营业执照、银行账号、保险柜钥匙等重要物品交给单一员工保管	85
三十一、用人单位未制定关键岗位员工的强制休假和定期岗位轮换的管理制度	86
三十二、用人单位未明确规章制度是否直接适用于子(孙)公司、分公司、关联公司	86

第六章 培训与服务期	88
一、未与劳动者约定在脱产的专业技术培训期间劳动报酬应如何支付	88
二、未与劳动者约定在脱产的专业技术培训期间发生人身伤害事故或致人损害时应如何承担责任	88
三、劳动者明知专业技术培训目的,但培训结束后拒绝服从用人单位调整岗位和工作安排	89
四、未与劳动者约定在未能获得专业证书、考核不合格、中途退出等情况下如何负担专业技术培训费用	89
五、为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训后,未约定服务期	89
六、约定服务期后,未与劳动者约定违约金、约定的违约金数额高于培训费用或者应分摊的培训费用	90
七、在劳动合同期限外约定了服务期后,未变更劳动合同期限	90
八、约定的服务期包含在劳动合同期限内	91
九、用人单位未提供培训费用,或者培训并非属于专业技术培训,而约定服务期和违约金	91
十、未约定在培训完成后,劳动合同履行期间、服务期间劳动者依照《劳动合同法》第 38 条规定要求解除劳动合同时劳动者是否承担违约金	92
十一、未约定在培训完成后,劳动合同履行期间、服务期间用人单位依照《劳动合同法》第 39 条规定情形,要求解除劳动合同时劳动者应承担违约金	92
十二、未约定在培训完成后,劳动合同履行期间、服务期间发生双方协商一致、劳动者在试用期间被证明不符合录用条件及《劳动合同法》第 40、41 条规定情形,用人单位要求解除劳动合同时劳动者是否承担违约金	93
十三、约定培训完成后,劳动合同到期后用人单位终止合同而主动放弃服务期的,仍要求劳动者赔偿违约金	93

十四、用人单位未依法对职工、专业技术人员继续教育工作提供不少于工资总额 1.5% 的教育培训经费,或者挪用该经费·····	93
---	----

第七章 保密和竞业限制····· 95

一、录用来自竞争对手、尚未解除劳动合同或者签有保密协议、竞业限制协议的劳动者后不当获取其应该保守的商业秘密·····	95
二、未明确用人单位商业秘密的具体范围·····	95
三、未采取合适的申请专利、商标、著作权等知识产权保护措施,仅单纯依赖保密措施保护商业秘密·····	96
四、未明确哪些劳动者需要承担保守商业秘密的义务并与其签订保密协议·····	96
五、用人单位对商业秘密未采取合理的保密措施·····	97
六、需要保守的商业秘密过多过滥·····	97
七、因劳动者的故意或者过失行为导致泄密·····	98
八、未制定保守商业秘密的规章制度·····	98
九、未规定用人单位的高级管理人员、核心技术人员、部门管理者、重要劳动者在为用人单位工作期间,不得自行或以他人名义兼职、从事第二职业、开办或投资与其业务相竞争的企业·····	99
十、未规定公司的董事、监事、非全日制工作人员、劳务人员、实习人员需要保守商业秘密或未与其签订保密协议·····	99
十一、保密协议中仅约定劳动合同期内有保密义务·····	100
十二、保密协议中对泄密造成损失约定由劳动者承担违约金·····	100
十三、保密协议中对泄密造成损失应如何承担损害赔偿责任约定不明·····	100
十四、未明确已经签订了竞业限制协议的劳动者在履行劳动合同期间,是否应当履行竞业限制义务·····	101
十五、未明确如竞业限制条款包含在劳动合同条款中而未订立竞业限制协议的,劳动合同解除或终止后,竞业限制条款是否仍然有效·····	102
十六、未明确用人单位违法解除劳动合同后竞业限制协议是否仍然	