

企业劳动合同管理

劳动者入职的管理及风险防范

(一)用人单位招聘劳动者时应充分利用自己享有的知情权，否则将可能承担不利法律后果。

《劳动合同法》第八条规定“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”可见，用人单位在招聘过程中享有一定的知情权。用人单位招聘劳动者时，如果不充分利用自己享有的知情权来订立劳动合同，那么将可能承担的不利法律后果有：例①《劳动合同法》第九十一条规定“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。”例②《劳动合同法》第二十一条规定“在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”（用人单位在试用期解除劳动合同，须有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，当中最常见的理由便是“不符合录用条件”。）

对策：精心设计招聘录用条件，加强入职审查

既然劳动合同法赋予用人单位知情权，那么，用人单位就应该充分利用该知情权，在招聘劳动者时，精心设计招聘录用条件，加强入职审查，入职表务必让劳动者当面签名确认并存档，以备不时之需；在劳动合同中让劳动者书面声明：本人保证提供的学历证明、资格证明、工作经历等资料真实，如有虚假，公司可立即解除劳动合同，并不予经济补偿。对于以下信息，是属于用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况：身份证信息、学历、资格、工作经历等信息；是否患有精神疾病、是否患有法律法规规定应禁止工作的传染病、是否患有潜在疾病、残疾等；是否怀孕等；是否达到法定16周岁就业年龄；是否与其他用人单位仍有未到期的劳动合同；是否与其他用人单位签订有未到期的竞业限制协议等。（对于与订立劳动合同没有直接联系的其他信息，劳动者有权选择保持沉默。）（二）用人单位招聘劳动者时应充分履行有关告知义务，否则将可能承担不利法律后果。

《劳动合同法》第八条规定“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”可见，用人单位招聘劳动者时，劳动者也有一定的知情权，且用人单位如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬是法定的、主动的义务。

用人单位招聘劳动者时，如果不充分履行有关告知义务，那么将可能承担的不利法律后果有：

例《劳动合同法》第八十六条规定“劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。”（开庭时，若用人单位不能举证证明已主动履行有关告知义务，仲裁庭、法庭则往往会认定用人单位存在欺诈行为，从而认定劳动合同无效的过错在于用人单位）

对策：实务操作中，从举证角度考虑，用人单位应当以书面形式告知劳动者，并保留好相关证据。建议采用入职登记表中声明：公司已经告知本人工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬及本人要求了解的其他情况，劳动者签名确认。

(三)招用员工时，用人单位不得扣押劳动者身份证等证件，不得要求或变相要求劳动者提供担保、收取财务。

《劳动合同法》第九条规定“用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的 居民身份证 和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”

《劳动合同法》第八十四条规定“用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。”