

□ 上海通乾律师事务所 朱慧 武慧琳

用人单位和劳动者之间的权利义务关系通常在签订劳动合同后才正式产生，但在实践中，只要通过招聘和面试等程序确定了录用某位员工，用人单位就需要经历送达录用通知、要求登记个人信息、核实教育和工作背景、签订劳动合同等流程，在这个过程中，其实也潜伏着不少法律风险，应引起用人单位的重视。

录用通知不能随意撤销

用人单位通过各种方式确认录用对象后，一般会向录用对象发送录用通知书（在外商投资企业则通常直接用英语称其为“Offer”），通知书会明确一些关键信息，比如录用的岗位、工资待遇等，并要求录用对象在某年某月某日之前报到。

对于录用通知书的法律效力，我国现行劳动法律法规并没有明确规定，但在司法实践中已有不少发出录用通知书后反悔而被法院判决赔偿的案例。

相关判例中法院认为，在向特定劳动者发送录用通知书后又取消录用的行为属于在缔约过程中存在过错，如果该行为致使劳动者处于失业状态，给劳动者造成相应损失，那么用人单位需要给予相应的赔偿。

知情权不能滥用

用人单位招聘和录用员工的过程中，会接受录用对象提供的个人简历、学历资格证明等材料，在录用对象入职时会要求其填写员工信息表，对于岗位相对重要的录用对象，谨慎的用人单位还会自行或聘请第三方进行背景调查，这些都是用人单位在行使其知情权。

《劳动合同法》第8条规定：“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。”

根据该条款，员工向用人单位如实说明的义务范围是“与劳动合同直接相关的基本情况”，比如，员工的学历、工作经历、科研水平等，劳动者应当如实告知，否则轻则构成欺诈，用人单位可以单方解除劳动合同，严重的话还可能涉嫌犯罪。

用人单位如果在招聘能及时细致地核验录用对象提供的信息，也就能防止遭到欺骗，因此，用人单位的知情权是需要主动行使的。

但是，用人单位的知情权也是受到限制的，不能滥用。比如，用人单位在招聘和录用员工时，能否

询问婚育情况？此类信息是否属于员工必须如实向用人单位说明的范围呢？

我们认为，无论是员工的个人信息还是家庭信息、身体健康信息，主要还是应以是否与工作直接相关、是否符合社会常情下用人单位管理需要作为判断依据，并应遵循相关规定执行。

《人力资源社会保障部、教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》明确规定：“不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目。”因此，在招聘和录用员工时，是不能要求女员工告知婚育情况的。

设置录用条件

在录用员工的过程中，录用条件的设置很重要。

一方面，录用条件明确了用人单位需要招聘什么样条件的劳动者，使求职者有了明确的方向；另一方面，这也为用人单位日后实现对新聘人员试用期的管理考核提供



录用员工后应注意的法律风险

在不同理解，导致发生争议，如果酒店在录用条件中明确要求“裸眼视力5.0以上”，可能就能避免这一争议。

因此，录用条件的内容很重要，一定要明确、具体，避免歧义。

规范入职流程

在确定录用员工后，规范入职流程也很重要，能很大程度上减少用人单位的法律风险。举例来说，我国《劳动合同法》规定：劳动者自实际用工之日起一个月内未签劳动合同的，用人单位要支付双倍工资。如果用人单位没有规范的流程来督促履行这一法定义务，就可能让个别劳动者利用《劳动合同法》的规定获取不当利益。

我们曾办理过这样一起案件，甲公司和黄小姐签署了为期一年的劳动合同，月薪5000元。合同履行一年后，甲公司决定不与黄小姐签署劳动合同。结果黄小姐以甲公司未与其签署劳动合同为由，主张双倍工资差额55000元。

甲公司很惊讶，明明与黄小姐签署过劳动合同，而且公司也保留了一份，怎么可能没签署过劳动合同呢？

仲裁过程中，黄小姐要求对甲公司提供的劳动合同上自己的签字进行鉴定，经鉴定果然不是黄小姐签署的。经了解，原来劳动合同是黄小姐带回家签署的，显然黄小姐回家后找别人代签了劳动合同，因此她十分笃定鉴定结果是对单位不利的。

当然，实践中也有这样的案件：毛某、时某两人在三年内先后应聘多家公司，公司方均正常让两人签署劳动合同，但两人都以需要仔细阅读为由未当场签署，而是把合同带离公司后再将非本人签署的劳动合同上交公司，后续通过劳动仲裁和诉讼主张用人单位赔偿未签劳动合同的双倍工资，并多次得逞。

这是极个别劳动者利用劳动法律法规对劳动者的保护牟取非法利益的情形，该案中的两人最终受到了刑事制裁，但这也是向用人单位发出的警示，用人单位在录用员工时，规范劳动合同签订流程是具有重要作用的。

在上述案例中，如果用人单位加强流程管理，严格要求劳动者当场签署劳动合同，即使劳动者要求回家仔细阅读合同，用人单位也应明确在几天内到单位当场签署劳动合同，那么“代签”的风险也就可以避免了。

用人单位处理录用对象的入职流程时，以下几方面的审核工作是必不可少的：

第一，核实录用对象的身份证明；

第二，核实录用对象的资格证明，即核实学历学位证明、技术资格证书、执业资格证书等；

第三，核实录用对象是否与其他用人单位存在劳动关系，即核实劳动手册、退工单、社会保险缴费转移单等；

第四，核实录用对象是否与其他用人单位签订过竞业限制协议，例如可要求新聘人员出具未承担竞业限制义务的承诺书；

第五，对有特殊要求的工作岗位的录用对象，安排其进行职业病检查等特殊程序。

第六，录用对象签署劳动合同应在用人单位处，当场由本人签署。

但是，录用条件的内容设定一定要明确，以避免日后产生争议。

举例来说，一家五星级酒店招聘一名员工从事迎宾的工作，要求视力达到5.0，张小姐去应聘并成功了。在试用期间，她在迎宾时正面撞上一位客人。经查，张小姐的裸眼视力只有4.1，于是酒店以张小姐在试用期内不符合录用条件为由解除了劳动合同。但张小姐认为，该录用条件并没有明确是裸眼视力还是矫正视力，她在工作时会佩戴隐形眼镜，矫正视力超过5.0，完全符合录用条件，因此她提起劳动仲裁要求酒店支付违法解除的赔偿金。最后，在劳动仲裁的主持下双方达成和解，该酒店给予张小姐一定金额的经济补偿金，双方以协商解除劳动合同并结案。

在本案中，正因为对录用条件存

了依据。

我国《劳动合同法》赋予用人单位在试用期的一个特别权利，即劳动者在试用期内被证明不符合录用条件，用人单位可以单方面解除劳动合同而无需承担赔偿责任。

而用人单位要证明劳动者不符合录用条件，首先要证明的就是存在录用条件，其次，才是证明劳动者不符合录用条件。

录用条件一般包括对劳动者的基本业务能力的要求和道德诚信记录的要求，有时还涉及一些岗位的特别要求。

对于设置录用条件的时间点，用人单位可以选择在签署劳动合同时在劳动合同中明确，也可以选择单独明确录用条件，让劳动者在入职时签字确认。