2012最新劳动法案例大全解析

管理者劳动法实务手册

人力资源总监必读手册　劳动者普法知识手册

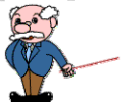
招聘篇

北京易中创业科技有限公司

易中 1999

终生的管理伙伴

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程　权威双证　全国招生　请速充电

十五年品牌教育机构　教委批准正规办学单位（教证：0000154160 号）

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班，毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁 发 双 证	学 费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书＋2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书＋2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书＋2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书＋2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书＋2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书＋2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元

【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授＋视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）

【颁发证书】学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；

2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；

【证书说明】

1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；

2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。

【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）

【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。

【招生对象】

1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。

2、年龄在20－55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。

【教程特点】

1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；

2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；

3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导

【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。

【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。

【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。

【咨询电话】13684609885 0451--88342620 **【咨询教师】**王海涛 郑毅

【学校网站】http://www.mhjy.net **【咨询邮箱】** xchy007@163.com

【报名须知】

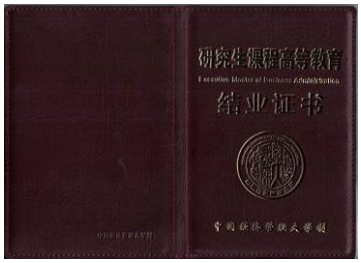
1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)

2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。

【证书样本】（全国招生 函授学习 权威双证 请速充电）

（高级职业经理资格证书样本）

（两年制研究生课程高等教育结业证书样本）



【学费缴纳方式】（请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证）

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020　　收件人：王海涛
方式二	学校帐号 （企业账户）	学校帐号：184080723702015　账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行中大支行　支付系统行号：313261018034
方式三	交通银行 （太平洋卡）	帐号：40551220360141505　　户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 （存折）	帐号：602610301201201234　　户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 （存折）	帐号：3500016701101298023　户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 （存折）	中国人民建设银行帐户（存折）：　1141449980130106399 用户名：王海涛
方式七	农业银行帐户 （卡号）	农业银行帐户（卡号）：　6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行
方式八	招商银行 （卡号）	招商银行帐户（卡号）：　6225884517313071　　用户名：王海涛 招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

本书由国务院法制办信任的劳动法专家领衔监制，权威品质保障！

编辑顾问委员会，部分成员:

姜俊禄　律师:金杜律师事务所合伙人，北京大学法学博士，中国律师协会劳动法专业委员会主任。长期从事劳动法的实务研究，曾受国务院法制办的委托，担任了国务院法制办《劳动合同法》课题组的负责人。

尹居全　律师:金杜律师事务所深圳分所主管劳动法和国内诉讼部合伙人，中国政法大学学士，在诉讼仲裁领域具有广泛的经验，在企业内部规章制度、劳动合同、员工安置方案以及工资福利、劳动争议纠纷处理等方面经验尤为丰富。

王霁虹　律师:万商天勤律师事务所合伙人，在劳动和社会保障法领域具有丰富经验，协助众多内外资客户制定劳动合同、员工手册、规章制度、劳务派遣协议等法律文件等，并代表客户处理劳动争议仲裁和诉讼案件等。

苏建伟　法律顾问:上海汽车工业（集团）总公司企业法律顾问，华东政法大学法学硕士，多年从事人力资源部，法律事务部领导工作。

编辑团队,还有十余名专业法律编辑与资深劳动法实务律师。

适合阅读人群:

公司、企事业单位人力资源总监及劳资负责人

公司、企事业单位高层管理者

专业律师事务所

目 录

10 招聘

招聘与面谈

10-010 招聘广告会引起法律风险吗

10-030 面谈时应当告知候选人哪些情况

入职流程

10-300 发出入职邀请函后又拒绝录用，会有什么法律后果

10-310 候选人签署入职邀请函后不入职，企业能追究其责任吗

10-320 哪些入职流程能帮助降低风险

10-330 职位描述的原则性与具体性如何把握

问：招聘广告会引起法律风险吗?

答：是的，如果招聘广告中含有以下信息：

- 虚假信息；
- 歧视性信息。

含有虚假信息的招聘广告违背了诚实信用原则。《劳动合同法》规定了诚实信用原则，《就业服务和就业管理规定》进一步明确规定了用人单位不得提供虚假招聘信息、发布虚假招聘广告，违者由劳动保障行政部门责令改正，并可处以1,000元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

歧视信息违背了公平就业原则。《就业促进法》规定，劳动者就业不因民族、种族、性别、宗教信仰等的不同而受歧视。《就业服务和就业管理规定》进一步明确规定，用人单位发布的招用人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。

参考法规:

1.《劳动合同法》第3条;

2.《就业促进法》第3条;

3.《就业服务和就业管理规定》第14条、第20条、第67条。

例：

2003年9月12日，蔡某看到了一则招聘信息：上海某信息咨询有限公司招聘劳动合同制员工，月薪1,600元，并根据

业绩另有提成。蔡某遂前往应聘，并被录用。

经过为期一周的培训后，信息咨询公司拿出了一份为期一年的《市场推广代表合作协议》，要求蔡某等同时应聘的员工签字，协议就具体的提成办法进行了约定。蔡某签了字，同时也询问了签订劳动合同的事宜，被告知一个月试用期，过了试用期后再签。

但是，半年多过去了，公司一直未与其签订劳动合同、缴纳社会保险费，也没有支付工资。交涉无果后，蔡某等来到了上海市劳动监察总队投诉。劳动监察总队与信息咨询公司的人事干部单先生作了调查笔录。单先生承认当初招聘时说好底薪为 1,600 元，现与他们签订的是市场业务推广协议，没有与他们订立劳动合同，也没有为他们缴纳社会保险费。监察总队核实后限期信息咨询公司整改。

2004 年 4 月初，蔡某等人向区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。但仲裁庭以双方是委托代理关系而不是劳动关系为由，没有支持他们的申诉请求。

2004 年 6 月 11 日，蔡某等人向法院提起了民事诉讼。2005 年 6 月 8 日，法院终于作出了一审判决。

法院认为：信息咨询公司人事干部单某在向监察大队作的调查中明确反映原告是被告的员工，在招聘时对工资也作了约定，故法院根据被告的自认行为，结合原告确实付出了劳动的实际情况，认定原告在被告处工作的性质具有人事关系，且双方约定了劳动报酬，所以被告应按约定支付原告在其处工作的工资。

信息咨询公司不服一审判决，上诉于上海市第二中级人民法院。二审法院审理后认为，原审认定并无不妥，上诉人所称的双方为委托代理关系，缺乏依据，不予支持。

解：

本案提示了这样一个重点：招聘广告内容并非可以随便编写，企业需要为招聘广告中的内容承担责任。

本案中，信息咨询公司本意在于招聘有劳务关系的员工，而非有劳动关系的职员。但可能是为了吸引更多应聘者，因此在广告中写入“劳动合同制员工”的内容。尽管事后双方签订的是市场代理协议，而不是劳动合同，但一、二审法院仍然认定双方具有事实劳动关系。

操作提示：

1) 招聘广告不要提供虚假招聘信息。用人单位对本

企业的地位、规模、业务等肆意夸大其辞均存在法律风险。

2) 绝对避免虚报薪酬待遇。实践中常见招聘广告虚报薪酬待遇，这一做法为日后管理埋下了隐患。比如，如果用人单位在劳动合同中没有写明薪酬数量，劳动仲裁庭或法院很可能将依据广告中所提工资数来判决企业需支付的数额。

3) 在招聘广告中列举候选人条件时， 应绝对避免包含身高歧视、性别歧视、地域歧视、身份歧视以及疾病歧视等内容。对于其他方面的条件，也应尽量选择弹性表达方式，如使用“优先”、“择优”等字眼，而不用刚性表达方式。

4) 招聘广告中如果包含岗位职责描述，则描述应当与真实职责一致，并且明确。这样，一旦与员工发生法律纠纷，则会在一定程度上降低未来举证的难度。

5) 如果招聘广告中列举岗位职责、劳动纪律等内容，应当添附“披露未尽”声明，即声明详细情况应以公司制度文本、最终签订的劳动合同等为准。

6) 企业应当将招聘广告进行存档备案，并保留刊登的原件，在需要时可以作为证据。

问：面谈时应当告知候选人哪些情况？

答：面谈时，企业应当将以下 7 个方面的情况告知候选人：

1) 工作内容；

2) 工作条件；

3) 工作地点；

4) 职业危害；

5) 安全生产状况；

6) 劳动报酬；

7) 劳动者要求了解的其他情况。

用工单位与候选人面谈，属于互相了解情况并磋商劳动合同内容的过程。法律规定这个过程必须本着“诚实信用”的原则进行。《劳动合同法》第 8 条明确列出了上述七项具体的法定告知情形。其中需要注意以下几个方面：

第六项劳动报酬，通常并没有预先确定的数字，需要企业与候选人在面谈中协商确定。经过这个商定的过程，企业便已履行告知义务。

第七项规定了“有问必答”的情形，即员工问就必须答；员工不问，可以主动告知也可以不主动告知。根据现有司法实践及法律界通常的理解，这些是指用人单位的资质、规模、规章制度。比如，用人单位是国有、私有还是跨国公司？营业额有多少？人员有多少规模？

劳动纪律、晋升制度、考核制度、社会保险制度是什么情况？有没有签订集体合同？这些情况事关候选人未来的职业发展或工作条件，属于劳动者有知情权而用工单位有告知义务的范围。但这些情况较为繁琐，所以法律规定是“有问必答”。如果劳动者在磋商时不关心这些情况，企业不需要在磋商阶段履行告知义务。

但需要注意的是，有关企业规章制度的部分，企业在入职时必须履行告知义务。

参考法规：

《劳动合同法》第 3 条、第 8 条。

例：

某公司发布广告称招聘业务员。李某应聘。面试时，经理告知李某说，业务员需要到生产部工作三个月，以了解产品。李某同意。

入职时，李某填写了入职表，岗位为业务员。企业拿来生产部的合同让李某签署，但李某未签。双方因此没有签订合同。

入职后，李在车间做了三个月。期间，经理找李某谈过几次话，并曾说有人反映李某做事比较慢。

三个月期满，李找经理要求回到业务部，未得到许可。

李辞职，并举报到劳动局。

解：

本例提示了以下法律要点：

- 企业在招聘时要遵守诚实信用的原则，并有告知员工真实“工作内容”的义务。

本例中，从经理前后行为看，似乎是认为李某不适合做业务员。

但无论企业是有意打着招业务员的旗号招聘生产部员工，还是企业在面谈中发现李某更适合做生产部员工，经理都应该在面谈时告知李某入职后的真实“工作内容”。

经理在面试阶段便告知候选人入职后需要到生产部工作三个月。但三个月结束后，却不允许李某回业务部。这种做法已经违背面谈时企业对员工的承诺，违背了诚实信用原则和告知义务。

在本例中，如果员工申诉，要求企业安排其到业务员岗位，或要求企业赔偿其实际损失，其主张会得到仲裁机构的支持。

操作提示：

面谈的法律性质是劳动合同的磋商过程。法律要求合同磋商双方应本着诚实信用的原则进行磋商，而诚实信用必须有证据证明。因此，

1) 在面谈过程中，对关键内容进行书面记录并由双方签署是十分必要的。

2) 如果企业在面谈中发现候选人更适合就任其它职

位，应当明确告知候选人，取得后者同意，并应当作出书面记录，比如让候选人重填带有新岗位名称的申请表等。

3) 如果企业在候选人入职后改变了想法，希望候选人改就其他职位，应当与候选人协商，按照转岗处理，并作出有双方签署的书面记录，比如与候选人就转岗及转岗程序达成的协商意见。

问：发出入职邀请函后又拒绝录用，会有什么法律后果？

答：如果候选人主张，企业可能会被判决承担缔约过失责任，赔偿候选人的实际损失。

入职邀请函（或称 offer letter、录用信、录取通知等）的法律性质，在《劳动合同法》中并没有规定。但法律理论界倾向于将其比照统一《合同法》中的“要约”文件处理。并且，这种观点也已得到目前已有的劳动争议仲裁或判决的支持。

所以，根据《劳动合同法》的诚实信用原则，参照统一《合同法》对要约的规定，对于入职邀请函需要明确以下几点：

入职邀请函到达候选人后便已生效，对企业产生法律约束力。

企业不按要约中写明的条件与受要约方签合同的行为，违背了诚实信用原则，应当承担“缔约过失责任”，赔偿受要约方因此产生的实际损失。

理论上，如果企业想要撤回入职邀请函，必须在邀请函到达候选人之前，将撤回通知送达候选人。但由于入职邀请函比撤回通知先发出，这一点在实际上很难做到，做到了也很难证明，因此，在实践中，入职邀请函发出后便已生效，对企业具有法律约束力，而不能撤回。

所以，在实践中，入职邀请函发出之后，就对企业产生法律约束力，企业就应当与候选人签署劳动合同，建立劳动关系，不能拒绝录用。否则，便违背了诚实信用原则，需要赔偿候选人的实际损失。

参考法规：

《劳动合同法》第 3 条、第 42 条。

例：

2009 年 5 月 9 日，上海某技术有限公司向王某发出 Offer Letter，表示技术公司已决定聘用王某。Offer Letter 对试用期、薪资标准等作了说明，并明确技术公司将在王某提供必要的录用资料、做完体检后为其办理相应的聘用手续、签订劳动合同。

Offer Letter 规定，如果体格检查不合格，将不能被录用；体检不合格的情况包括传染病、生理缺陷、职业障碍等。

2009 年 8 月 9 日，王某到医院进行了体检。同日，王某向原工作单位提出辞职，一周后原单位同意王某辞职。医院出具的体检报告表明王某左肾缩小，左肾复发囊肿，左肾复发性结石。

技术公司遂以王某体检不合格、不符合体检标准为由，于 2010 年 10 月 10 日正式拒绝录用王某。王某于是提起诉讼，要

求技术公司赔偿损失。

法院认为:

- 医院的体检结论“王某左肾缩小，左肾复发囊肿，左肾复发性结石”不属于国家法律法规规定不适合工作的病种，并且Offer Letter中也未明确列明这属于体检不合格的情况，因此，技术公司以此拒绝与王某订立劳动合同存在过错，应承担责任;
- 王某在体检报告未作出时便辞去原职也有失审慎，因此有一定过错，也应承担一定责任。

法院因此判决，技术公司应对王某的合理损失承担70%的赔偿责任。按王某在原工作单位的收入每月5,000元的标准，认定王某失业及再就业期间的合理损失总额为12,500元，技术公司应承担8,750元。

解:

本案的判决支持了这样的法律观点:

- 入职邀请函生效后，对企业具有法律效力，不得撤销;
- 如果企业不执行已生效的入职邀请函，应当赔偿候选人的实际损失。

在本案中，王某收到入职邀请函后，入职

邀请已经生效。王某的体检结论不在入职邀请函规定的体检不合格的范围之内，应当认定为合格。企业拒绝录用，违背了信用原则。而王某已经辞去原职，企业违背诚信的行为给王某造成了损失。法院因此判决企业赔偿王某损失。

值得注意的是，本案中，法院认为，尽管实际上体检报告的结论是合格的，但王某在体检报告作出之前就辞职不够审慎，本身也有过错。法院这种观点是否正确，值得商榷。

操作提示：

为了降低企业发出入职邀请函后，发现候选人有新的不适用情形而形成的风险，企业在准备入职邀请函过程中应当注意以下方面：

1) 对于重要职位，发出入职邀请函前进行背景调查非常重要、非常有用。因为这能帮助企业注意到很多未注意到的具体问题，从而在事前澄清。

2) 要求候选人在指定时间内书面回复是否接受，并明确规定：若候选人未在指定时间内书面回复，邀请函失效。

3) 入职邀请函生效的条件应当尽量明确。

4) 如果企业对体格要求较高，应当注明只有在企业书面确认体检合格后，入职邀请函才生效。

问：候选人签署入职邀请函后不入职，企业能追究其责任吗？

答：有可能，但前提是候选人签署的入职邀请函中有明确规定。

根据目前的法律理论界的一般理解及司法实践，入职邀请函的法律性质属于要约的性质，可以比照统一《合同法》中对要约的规定处理。按照统一《合同法》的规定，只要要约中的条款明确清晰，可以履行，承诺到达要约人时便生效，承诺生效时合同便成立。既然入职邀请函是要约，则签署入职邀请函的行为便属于承诺的性质。

因此，一旦员工签署入职邀请函，并且签署件送达企业，其承诺便生效了。此时，只要入职邀请函中规定的条款清晰、可以执行，则构成了一个劳动合同。在这种情况下，员工入职后签署的合同则属于合同的补充、更换行为。

清晰、可执行的要约和承诺应当履行，是诚实信用原则的根本要求。《劳动合同法》第 3 条规定的诚实信用原则，不仅对企业有约束力，对求职者同样有约束力。

因此，如果入职邀请函中具备“承诺后不入职的赔偿条款”，则企业完全可以主张损失赔偿。

参考法规：

《劳动合同法》第 3 条、第 42 条。

例：

张某与一家商务公司签订了 Offer。Offer 中规定，如果张某不入职就得赔付公司 2 万元；如果公司取消 Offer，也要赔偿张某 2 万元。

后来张某到另一家公司面试，发现机会更好，便通知商务公司拒绝入职。

商务公司遂要求张某赔偿 2 万元。

解：

签了入职邀请函而不入职的行为，是违反《劳动合同法》关于“诚实信用”的规定的。这种行为给对方造成实际损失的，应当赔偿损失。

在本案中，张某签了入职邀请函（Offer）而不入职，已违背诚实信用原则，应当承担缔约过失责任，企业可以主张赔偿损失。

值得注意的是，根据《劳动合同法》第 42 条，本案中，企业只能主张赔偿实际损失。而实际损失必须根据实际情况计算，并且有证据证明。除实际损失之外的任何约定均属无效。因此本案中商务公司要求赔偿 2 万元的损失是否能得到支持，要看其是否能证明自己有 2 万元的损失。

在更多的情况下，很多公司的入职邀请函

中约定了不入职的违约金。这一主张能不能得到法院的支持?

法律没有明确的规定，目前也尚无这方面的判决可以参考。但根据《劳动合同法》的规定，这一主张很可能不会得到支持。

因为，根据《劳动合同法》的规定，企业不得约定员工离职时支付违约金，除非是“特别培训”、“保密”、“竞业限制”等特殊情形中。而本案张某尚未入职，劳动关系尚未建立，不存在这些特别情形。

操作提示：

1) 入职邀请函中一定要规定候选人在指定的时间内回复作出承诺或拒绝。否则候选人拿着入职邀请函可以随时拒绝或入职，将给企业造成很大的人事安排困扰。

2) 在入职邀请函中写上“签署后不入职应当赔偿企业损失”的条款。

3) 如果有可能，在入职邀请函中注明企业会为该候选人入职进行哪些具体准备，这些准备所支出的成本，并注明这些将计入损失赔偿额。

4) 不推荐企业在入职邀请函中约定违约金的做法。

问：哪些入职流程能帮助降低风险?

答：企业招聘实务显示，以下这些入职流程能够降低企业的风险：

1) 候选人交验证明文件原件，企业保存其复印件。这些证明文件包括学位证书、职业证书、体检报告等。

2) 候选人签署真实披露声明，即要求候选人声明在面谈和磋商过程中披露的、使企业作出聘用决定的重要信息是真实的。

3) 候选人签署详尽披露声明，即要求候选人声明在面谈及磋商过程中已披露所有可能对企业的聘用决定形成实质性影响的信息。

4) 候选人签署知情声明，即要求候选人确认企业已经真实、详尽披露法律规定应当披露以及候选人希望了解的与其劳动合同有关的信息。

5) 候选人签署制度送达声明，即候选人声明已了解公司制度文件所在的具体位置、获取方法，并会按照指定方式在指定时间内获取和阅读理解制度内容；如果可能，应当将重要制度文本副本发放候选人并要求签收。

6) 候选人签署岗位职责理解声明，即要求候选人阅读岗位职责说明书并签署声明，表示已经阅读并理解。

7) 候选人签订书面劳动合同。

在招聘实务过程中，因为双方沟通的信息

量十分庞杂，全部记录既无必要，也会增加工作量，并且企业可能漏记应当记录的信息。因此入职流程的主要目标，是为企业保留书面证据，在未来必要时，能够证明企业已经履行诚实信用和告知义务，并能够证明候选人未尽诚实信用和告知义务。

参考法规：

1.《劳动合同法》第 3 条、第 42 条；

2.《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第 4 条。

例：

王某在某公司从事保安工作。

一天晚上，公司发生了盗窃事件，这天正赶上王某值班。公司经理认为是保安部门没有尽到职责。于是公司作出决定，解除与王某的劳动合同，理由是王某没有按照规定定时在公司内巡视。

王某称自己从来不知道公司有“定时在公司内巡视”的规定。但是公司不顾王某的辩解，最终还是解除了与王某的劳动合同。王某不服公司解除劳动合同的决定，向当地仲裁委申请仲裁。

仲裁委经审理认为：

- 虽然在公司的《保安员工手册》中要求，保安人员应定时在公司内巡

视，但是《保安员工手册》只是在人力资源部门保存一份，从来没有进行过公示；

- 没有进行规章制度和劳动纪律教育的记录；
- 没有将相关制度的文本发给每名保安人员，并请其签收。

劳动仲裁委因此裁决：王某不知道公司的劳动纪律，因此没有履行的义务，公司无权根据《保安员工手册》认定王某有过失而解除与王某的劳动合同，应继续履行劳动合同。

公司不服仲裁委的裁决，向人民法院提出民事诉讼，人民法院维持了仲裁委的裁决。

解：

本案的裁决阐明了这样的观点：

- 企业有将公司制度告知员工的义务；
- 员工对于不知情的制度没有执行的义务；
- 企业履行告知义务应当有证据；
- 企业制度文本存档的行为不属于履行告知义务的行为；
- 员工签收制度文本的记录可以作为企业履行告知义务的证据；

- 员工接受制度培训的记录可以作为企业履行告知义务的证据。

本案中，企业已经制定了制度《保安员工手册》，并且在人力资源部保存有文本，但并没有证据证明企业已经通过培训、发放文本等方式将手册内容告知了员工，因此员工没有履行的义务。

操作提示：

1) 企业在招聘过程中未完成的告知义务要在入职流程结束前完成。

2) 企业在招聘过程中未完成的证据收集工作，应当在入职流程结束前完成。

3) 入职流程中安排制度培训的，应当制作培训签到表并要求候选人签到。签到表中应当注明培训的主题和相关文件标题。

4) 企业制度可能十分繁杂，因此即使企业已经进行了制度培训，仍然应当要求候选人签署声明确认其已知晓如何获取制度副本并会在指定时间内阅读理解制度文本。

5) 签署劳动合同应该尽量安排在入职流程的最后一节，至少应安排在候选人签署真实披露声明、详尽披露声明、制度送达声明及岗位职责理解声明之后。

问：职位描述的原则性与具体性如何把握?

答：职位描述应根据下列原则，在具体性描述的基础上结合使用原则性描述：

- 已经明确预见、能够具体定义的岗位职责应当在职位描述中列举，避免歧义；
- 在列举具体职责的基础上，给出一个原则性描述，以概括已经明确预见但无法具体定义或者无法明确预见但有可能赋予该岗位的职责。

根据《劳动合同法》的规定，用人单位在招聘员工时，应当将工作内容如实告知候选人。职位描述便是描述工作内容的文件，具有法律意义。同时，对于员工的考核，也应当针对员工的岗位职责进行。

如果职位描述过于原则，就可能导致模糊不清、不可执行的结果，甚至产生不同的理解，从而引起关于工作任务范围的争议，或者引起有关考核范围、方法的争议。

但是，企业运营中的情形千变万化，职位描述很难将未来可能要求该岗位承担的工作任务描述穷尽，因此在具体描述岗位职责的基础之上，应当增加一些原则性描述。

参考法规：

《劳动合同法》第 3 条、第 8 条。

例：

2008年5月初，李某在网上看到某大型公司的招聘启事条件极为优厚，该公司在其销售岗位说明一栏中列明：……2. 工作条件：入职时由公司提供笔记本一台、商务手机一部作为办公之用；3. 待遇：工作标准为底薪3,000元+销售提成，入职后工作每满一年底薪比上一年度增加5%；依照个人销售业绩在公司的排名享受季度、年度销售奖金，奖金依照个人销售业绩的1%（季度奖）、0.1%（年度奖）计付……

李某遂向该公司提交了应聘申请并通过面试。5月30日，李某到新单位签订了劳动合同并办理了相关手续。由于当天办理入职的人员较多，且该公司规模较大、条件优厚，李某认为公司的管理肯定正规，因此对签署的材料除了劳动合同外都没有细看，便依要求在相应位置上签了字。

同年10月底，经过几个月的忙碌后，李某的工作渐渐进入正轨，便要求公司提供笔记本及手机，公司却称销售人员无须电脑办公，不予提供。李某又要求公司依照约定支付季度奖金20,000元，公司却称依据约定只需支付10,000元，并拿出了李某入职时签署的岗位说明书作为依据，李

某见上面关于季度奖金发放比例为 0.5%，和自己当初见到的比例缩水一半。

经协商不成，李某于 11 月 20 日向仲裁委提起了劳动争议仲裁，要求公司依照招聘公告中的岗位说明所列提供工作条件及依据其中比例计付季度奖金。仲裁委以李某签署了公司的岗位说明书，应当受其内容约束为由，裁定驳回李某的仲裁请求。

李某不服，向法院提起诉讼。法院经审理查明：

- 李某 5 月 30 日入职该公司，双方签订了书面劳动合同，李某并于当天签署了一份岗位说明书，说明书内容为：李某为销售专员，月薪为 3,000 元 + 销售提成，公司可以依据李某工作能力及表现调整其待遇；依照李某个人销售业绩在公司的排名享受季度、年度销售奖金，奖金依照个人销售业绩的 0.5%（季度奖）、0.05%（年度奖）计付；由于李某工作内容为销售，极少在公司办公，且公司办公室有公用电脑，因此，公司不再单独提供电脑等办公用品；
- 李某虽称自己不清楚该说明书内容，且主张公司应当依照招聘岗位说明

的内容履约。但由于其无法提供相关证据，在其所称的网页上也没有找到相关内容，且公司提交的岗位说明书上有李某签名，因此，认为公司可以依照其中比例计算季度销售奖金;

- 此外，由于双方认可了销售岗位并不需要专门电脑进行办公，李某需要电脑时可以到办公室使用公用电脑，因此，用人单位不单独提供笔记本电脑并无不妥。

法院最终判决驳回李某的诉讼请求。

解：

本案提示了以下法律要点：

- 员工已签署的岗位职责描述是有约束力的文件，在劳动争议中会被仲裁、司法机关采信为工作内容安排和绩效考核的依据；
- 岗位描述内容越具体，越具有可执行性。

本案中，由于用人单位的岗位描述非常具体，对工作内容、工作条件、绩效考核办法都有明确的、可操作的规定，所以仲裁委、法院均支持了企业的主张，认为李某应受其约束。企业因此较好地保护了自己的利益。