

企业入职（招聘）
招聘风险防范手册

杭州市律师协会劳动和社会保障专业委员会编

目 录

杭州市律师协会劳动和社会保障专业委员会简介.....	1
序.....	2
员工入职操作指引.....	3
1、总则.....	3
2、招聘.....	3
3、录用.....	11
4、入职审查.....	13
5、入职手续.....	18
6、签订劳动合同.....	20
7、入职担保.....	25
8、入职培训.....	28
9、聘用外国人.....	28
10、高端人才引进.....	32

杭州市律师协会劳动和社会保障专业委员会

简 介

杭州市律师协会劳动和社会保障专业委员会是杭州市律师业在劳动和社会保障法领域设立的律师业务与法律研究的组织，接受杭州市律师协会常务理事会的指导和监督。

杭州市律师协会劳动和社会保障专业委员会成立于 2008 年 10 月。其职责是组织律师开展业务理论研究，提高律师业务素质，拓展律师业务领域，促进律师专业分工，实现杭州市律师行业的整体优化。其系杭州市律师协会优秀专业委员会之一，其连续在杭州市律师协会官方网站发布的“杭州‘和谐劳动关系’法律风险预警信息”深受业界好评。

第八届杭州市律师协会劳动和社会保障专业委员会于 2015 年 1 月成立，现有正式委员 79 人，主任黄新发，副主任刘艳芳、王旭东和章悦，聘任汤云周为秘书长。

序

入职管理是人力资源管理中的重要一环，而且是具有基础性的一环，是源头。许多 HR 一边抱怨如今的用工管理不好做，一边却放任入职管理。其实人力资源管理中涉及的用工安全、用工成本、用工细节及用工文化都与入职管理之间休戚相关，一损俱损。将自己的经验与 HR 分享，与同行分享一直是作为劳动法专业律师的代表——杭州市律师协会劳动和社会保障专业委员会的愿望。于是，第八届杭州市律师协会劳动和社会保障专业委员会决定借“首届人力资源法律风险管理高端论坛”召开之际，正式发布本册，目的就是分享。我们相信，HR 或律师，照着本册做，你也会是一个行家。

最后，本册得以面世，离不开作者和相关单位的大力支持，在此，我们特将他们的介绍收录于册，以表达我们的感谢！

杭州市律师协会劳动和社会保障专业委员会

二〇一五年三月二十八日

员工入职操作指引

1、总则

根据《律师办理企业用工法律业务操作指引》¹的规定及圆锥体法律风险管理体系的要求，企业用工法律业务操作应当遵循的总原则包括：“企业用工法律业务，应遵守职业道德和执业规范，依法、忠实、勤勉履行职责。为有效实现企业用工法律风险管理，支持企业用工决策和管理活动，作业人员承办企业用工法律业务时，可遵循以下原则：（一）用工管理与法律风险防范相结合原则；（二）两害相权取其轻原则；（三）细节与记录并重原则”。

2、招聘

2.1 招聘什么样的员工

自然人与单位之间除劳动关系外还可能建立的是劳务关系，而劳动关系中又有标准的劳动关系和劳务派遣模式下的劳动关系。聪明的企业是将劳动关系变成经济关系下的劳务关系，而不聪明的企业往往会把标准的经济关系做成劳动关系。基于这一认识，用人单位应当特别考虑以下

¹ 该指引系由第七届杭州市律师协会劳动和社会保障专业委员会编写，其中领衔执笔为黄新发、汤云周律师。

类别员工的招聘：

1) 退休人员和实习生

退休人员和实习生因他们都不具有劳动者的主体资格而与用人单位之间无法建立劳动关系，若录用这类人员用人单位无须承担社会保险费、加班工资、最低工资、假期工资及员工离职成本等。所以，他们应当是招聘的首选。

2) 残疾人员工

残疾人是指持有《中华人民共和国残疾人证》上注明属于视力残疾、听力残疾、言语残疾、肢体残疾、智力残疾和精神残疾的人员和持有《中华人民共和国残疾军人证（1至8级）》的人员。招聘残疾人的用人单位可以获得以下五大好处：

一是免缴残疾人就业保障金。根据《中华人民共和国残疾人权益保障法》及国务院的规定，用人单位应当按照一定比例安排残疾人就业，并为其提供适当的工种、岗位。用人单位如果不能安排或者不安排或者安排残疾人就业的人数未达到规定比例的情况下，用人单位需要承担一定的成本，即残疾人就业保障金。相反，如果用人单位安排了残疾人就业，且安排残疾人就业人数达到了规定的最低人数条件，就可以免缴残疾人就业保障金。

二是享受增值税和营业税优惠。政策详见《财政部国家税务总局关于促进残疾人就业税收优惠政策的通知》（财税〔2007〕92号）。

三是企业所得税上的优惠，具体政策《财政部国家税务总局关于安置残疾人员就业有关企业所得税优惠政策问题的通知》（财税〔2009〕70号）。

四是员工的工资享受100%的加计扣除。企业安置残疾人员的，在按照支付给残疾职工工资据实扣除的基础上，可以在计算应纳税所得额时按照支付给残疾职工工资的100%加计扣除。企业就支付给残疾职工的工资，在进行企业所得税预缴申报时，允许据实计算扣除；在年度终了进行企业所得税年度申报和汇算清缴时，再依照前述的规定计算加计扣除。

五是获得用人单位形象的提升。企业应当承担社会责任，这是当前判断企业形象的重要标准。安排残疾人就业的企业肯定承担了部分社会责任，自然就可以获得良好的社会形象。更为重要的是，安排残疾人并不是说增加了企业的负担，能够并自愿就业的残疾人其都拥有自食其力的能力，甚至在其适合的岗位上的工作能力会超过正常的劳动者。

3) 下岗失业人员

2.2 招聘广告需要注意的内容

招聘广告是要约邀请，如果招聘广告中的承诺未进入劳动合同，则不构成对用人单位的约束；但是，招聘广告毕竟不等同于商业广告，其在劳动关系的建立与发展过程还承担着其他商业广告不可能担负的内容与责任。

招聘广告需要注意以下问题：一是内容要合法，即招聘广告中发布的信息不能有违法的内容存在，包歧视性内容。二是内容要详细，并符合规定。用人单位的招聘广告中需要包含的信息需要详细，方便潜在的劳动者作出明确的判断。同时，招聘广告的内容需要符合相关的规定，比如“招用人员简章应当包括用人单位基本情况、招用人数、工作内容、招录条件、劳动报酬、福利待遇、社会保险等内容，以及法律、法规规定的其他内容²”。三是选聘条件具体明确，尤其是录用条件要具体明确。用人单位对选聘条件作明确的表述，有利于劳动者的选择，不符合条件的劳动者就不会与用人单位联系，而符合条件的劳动者也不会因为条件不清错过与用人单位沟通的机会。从一定程度上讲，条件明确有利于用人单位节约招聘成本。四是应当突出用人单位的特点。招聘广

² 《就业服务与就业管理》第十一条第二款。

告的功能是吸引潜在的劳动者有加盟用人单位的意愿。五是要具有广告的特性。要记住，招聘广告也是广告。用人单位不能放弃任何对自己进行宣传的机会，只要不是做负面宣传。

2.3 招聘中要防范就业歧视

用人单位在招聘设计时应当特别注意防范歧视，必须严格遵守《中华人民共和国就业促进法》的规定，向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视；也就是说用人单位对劳动者不能有性别、身高、年龄、民族、宗教信仰、容貌、户籍、残疾及身份的歧视。具体包括：

第一，保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。第二，各民族劳动者享有平等的劳动权利。用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。第三，国家保障残疾人的劳动权利。用人单位招用人员，不得歧视残疾人。第四，用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用；如用人单位不得以劳动者是乙肝

病毒携带者³，或者是爱滋病病毒携带者为由拒绝录用。当然，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。第五，农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。

用人单位在选用劳动者时如果存在上述之歧视情形的，根据《中华人民共和国就业促进法》的规定，劳动者可以向人民法院提起诉讼，向用人单位主张相应的权利。杭州已经有类似案例。用人单位不仅在招聘广告中要注意防范就业歧视，还要在招聘作业的过程中防范就业歧视。

2.4 招聘中要防范招聘欺诈

防欺诈，包括欺诈劳动者和被劳动者欺诈两种法律风险都需要防范。劳动者以欺诈的手段使用用人单位在违背真实意思的情况下订立的劳动合同，依法是无效的劳动合同，用人单位可以主张劳动合同无效，也可以通过在劳动合同中约定

³ 《劳动和社会保障部关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》（劳社部发[2007]16号）

劳动者的这种行为属于严重违反规章制度的行为，则可据此主张单方解除劳动合同。

但这是用人单位在发现自己被欺诈后可以采取的措施，该措施消极防御手段。用人单位在进行招聘设计的时候应当就防范劳动者进行欺诈，具体措施是加强对劳动者基本情况知情权的运用，通过多种手段要求劳动者进行自身基本信息的披露，完善对劳动者信息筛选和审核的工作流程，注重细节要求。

同时用人单位要注意防范欺诈劳动者的情形。用人单位可以采取的具体措施是，严格遵守《劳动合同法》的相关规定，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希望了解的其他情况，并就告知情况形成有劳动者确认的记录。

用人单位在进行招聘设计时还应当清楚法律规定的禁止行为，具体包括：①不得提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告；②不得扣押被录用人员的居民身份证和其他证件；③不得以担保或者其他名义向劳动者收取财物；④不得招用未满16周岁的未成年人以及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员；⑤不得招用无合法身份证件的人员；⑥不得以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动；⑦不得

以诋毁其他用人单位信誉、商业贿赂等不正当手段招聘人员；
⑧不得采取歧视招聘政策。

2.5 面试

用人单位在面试时最应当注意的风险是构成就业歧视或是构成性骚扰。面试人员是清楚掌握筛选标准的，但在接待应聘者时不得据筛选标准去评论应聘者，否则在涉及性别、身高、年龄、民族、宗教信仰、容貌、户籍、残疾及身份等方面的评论会构成就业歧视。面试者要对应聘者给予充分的尊重，尤其是对女性不要有性骚扰方面的行为。杭州曾发生过面试者因询问应聘者穿戴 bra 的颜色而构成性骚扰。

2.6 体检

身体健康是当然的录用条件，劳动者有义务提交证明其身体健康的体检报告。根据《就业促进法》的规定用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。违反规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。将乙肝病毒血清指标作为体检标准的，劳动行政部门可处以一千元以下的罚款。因此一旦处理不慎极有可能会引起就业歧视之争，不仅面临赔偿的风险，而且影响公司的社会形象。

用人单位在体检环节需要注意：一是不要将体检程序设

置为最后环节，不要以体检结果为由拒绝录用，经过复试，综合评定或者招聘时要求先行提交近期体检材料，进行初步筛选。二是体检指标不能设置带有就业歧视的条件，如乙肝病毒携带者等。三是对于某些特殊岗位作出相应规定，在录用条件中予以明确，同时，要求劳动者作出说明和承诺。

需要特别注意的是健康体检和职业病体检是两回事。职业入职体检是用人单位依据《职业病防治法》必须实施的行为。如果用人单位通过职业病体检查出劳动者已经患有职业病的，可拒绝录用。

3、录用

3.1 录用条件的设计

试用期内以试用不符合录用条件为由用人单位可以单方解除劳动合同，且无须支付经济补偿金。在录用条件的设计中，用人单位需要注意：一是录用条件的设计可以分为内容和程序两部分，从作为和不作为两方面去设计。录用条件的内容可以包括对新员工的基本要求、不同岗位的岗位职责，对于考核标准的约定应当明确具体，具有可操作性；程序上设定不能通过公司试用期评估者不予录用。二是录用条件应尽可能量化及细化，公司在聘用员工时，应当明确约定录用

条件，并有员工签字确认的记录。三是录用条件不能出现歧视等违法内容。

3.2 录用条件应当明确约定

实践中，企业经常用的就是以劳动者不符合录用条件为由辞退处于试用期的劳动者，即《劳动合同法》第三十九条第一项规定：在试用期间劳动者被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。需要注意的是，劳动者不符合录用条件，其举证责任在于用人单位，即用人单位应当证明劳动者不符合录用条件的情形。其中最有力的证据之一就是招聘广告或是劳动合同中关于录用条件的约定。因此在招聘广告或劳动合同中，用人单位一定要明确自己的录用条件，并注意将不同岗位的录用条件在学历、资质、技能、从业经历等方面加以区分、细化，同时建议将相关原件资料存档备查。

3.3 录用条件的公示

除约定外，用人单位还可对录用条件采取以下措施公示：一是通过招聘广告公示；二是在招聘环节直接向员工进行录用条件告知，并要求员工签字确认；三是在入职环节直接向员工进行录用条件告知，并要求员工签字确认；四是在劳动

合同中明确约定录用条件或不符合录用条件的情形；五是规章制度中对录用条件进行详细规定，并随规章制度的公示而完成录用条件的公示。

3.3 录用通知

录用通知书实际上是用人单位向决定录用的员工单方发出的愿意与其建立劳动关系的一种意思表示。用人单位发出录用通知后，在有效的承诺期内未收到劳动者的承诺前，录用通知仅对用人单位单方产生约束力；用人单位发出录用通知后，在有效的承诺期内收到劳动者承诺的，则录用通知对用人单位和劳动者都具有约束力。

录用通知不是用人单位必须向劳动者发出的法律文件。因为劳动法律并未对用人单位作出这样的要求。以电话的方式通知录用通过完全可以做到。所以，用人单位完全可以不发录用通知。

4、入职审查

4.1、入职审查的内容

入职审查主要是指用人单位在劳动者办理正式入职手续时对劳动者行使知情权的一种方式，即以一定的途径及形式

要求劳动者向用人单位作信息披露。这是《劳动合同法》⁴赋予用人单位的一项权利。用人单位在与劳动者签订劳动合同前必须对劳动者的主体资格进行必要的审查，目的是防止发生劳动者的应聘欺诈或赔偿第三人损失法律风险的发生。用人单位应当做好以下审查工作：

第一、劳动者年龄审查

用人单位之所以要审查劳动者的年龄主要是防止录用了童工及劳动者虚假应聘情形的发生。用人单位的审查方式分为形式审查和核实审查两种，其中形式审查就是对劳动者提供身份证原件与复印件进行核对，核对无误后让劳动者在身份证复印件上签署“与原件一致，由某某提供”并签名确认。通常用人单位对劳动者完成形式审查就已经履行了相应的义务。但如果用人单位为了防范劳动者提供虚假信息，可以进一步进行核实审查。核实审查的途径有向劳动者身份证签发机构查询真实性或者是到相关网站进行查询。

⁴《中华人民共和国劳动合同法》第八条：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。

第二、劳动者学历、资格及工作经历的审查

用人单位对劳动者学历、资格及工作经历的审查方式是要求劳动者提供学历、资格原件与复印件，进行核对，核对无误后要求劳动者在学历及资格证书的复印件上签署“与原件一致，由某某提供”及签名确认。当然，用人单位也可通过调查方式对劳动者提供的学历及资格进行验证。

第三、查验劳动者与其它用人单位是否拥有劳动关系

查验的方式就是要求劳动者提供劳动关系解除（终止）证明，应届大中专毕业提供报到证，已经办理失业登记的提供失业证等。用人单位需要注意的是，如果劳动者提供的劳动关系解除（终止）证明已经超过六十天的，由于已经超过应当办理失业登记的时间，故应当要求劳动者提供失业登记证明。

用人单位在查验劳动者是否与其它用人单位存在劳动关系的同时还应当对劳动者是否存在竞业限制，即要求劳动者陈述是否存在任何用人单位要求其并正在依法履行竞业限制义务；如果劳动者陈述为不存在竞业限制义务的，用人单位应当要求其作出相应的书面承诺。

第四、查验劳动的身体健康证明

用人单位查验的方式是要求劳动者提供县级以上或用人单位规定的医院出具的健康证明。

第五、录用的是外国人，则应当审查是否需要办理外国人就业手续

根据《外国人在中国就业管理规定》，对以下外国人免办就业证：①持有《外国专家证》的外国人；②持有《外国人在中华人民共和国从事海上石油作业工作准证》，从事海上石油作业、不需要登陆、有特殊技能的外籍劳务人员；③经文化部批准持《临时营业演出许可证》进行营业性文艺演出的外国人。除此之外的外国人在中国就业都需要办理就业证。台湾、香港和澳门同胞在大陆从业也需要办理就业证。

4.2 虚假入职信息的处理

根据《劳动合同法》第二十六条的规定，以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同的，劳动合同无效或部分无效。若劳动者在求职时对学历、工作经历、自身健康情况以及同时与其他用人单位存在劳动关系等情况进行了隐瞒或虚假陈述，用人单位有权依据《劳动合同法》第三十九条的规定解除劳动合同，

并无须支付经济补偿。

但值得注意的是，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位仍应当参照本单位相同或者相近岗位的劳动报酬支付标准向劳动者支付劳动报酬。同时，对于因劳动者欺诈原因导致合同无效并给用人单位造成损害的，用人单位有权要求劳动者承担赔偿责任。

4.3 背景调查

员工背景调查是指用人单位通过各种合理合法的途径，来核实求职者的个人履历信息的真实性的过程，它是保证招聘质量的重要手段之一。用人单位对应聘者进行背景调查时，应遵循以下原则：1) 只调查与工作有关的情况，并以书面形式记录，以证明将来的录用或拒绝是有依据的。2) 重视客观内容的调查核实，忽略应聘者的性格等方面的主观评价内容。3) 慎重选择“第三者”。要求对方尽可能使用公开记录来评价员工的工作情况，避免偏见的影响。4) 估计调查材料的可靠程度。一般来说，应聘者的直接上司的评价要比人力资源部人员的评价更为可信。5) 利用结构化的表格，确保不会遗漏重要问题。员工的背景调查可以在招聘阶段进行，也可以在试用阶段进行。

5、入职手续

5.1 入职手续的主要内容及办理时间

在劳动者签署完劳动合同后，方可办理劳动者的入职手续。该手续包括员工入职登记、提交入职材料、办理报到等。用人单位之所以要在签订完劳动合同后才办理劳动者的入职手续，主要是将劳动合同的签订时间、劳动合同的履行开始日期和开始工作日期进行区分。这是因为《劳动合同法》规定“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”。通常劳动合同签订在前，用人单位用工在后。入职手续办妥后，用人单位才可以对劳动者进行试用，及试用考核。这样可以避免用工在前而存在事实劳动关系的风险，更有甚者，如果劳动者已开始工作，然后拒签合同，却单方提出解除劳动合同，用人单位还要支付其相应的经济补偿金。

5.2 录用备案手续

用人单位在录用劳动者后应当及时办理录用备案手续。劳动者被用人单位招用的，由用人单位为劳动者办理就业登记。用人单位招用劳动者建立劳动关系，应当到当地公共就业服务机构备案，为劳动者办理就业登记手续。用人单位招用人员后，应当于录用之日起30日内办理登记手续。劳动者

从事个体经营或灵活就业的，由本人在街道、乡镇公共就业服务机构办理就业登记。就业登记的内容主要包括劳动者个人信息、就业类型、就业时间、就业单位以及订立劳动合同情况等。

5.3 职工名册

职工名册是用人单位制作的用于记录本单位劳动者基本情况及劳动关系运行情况的书面材料。劳动合同法规定用人单位建立职工名册，一方面是督促用人单位规范用工，同时也是为了用人单位在劳动争议中承担举证责任预设的一个重要依据。建立职工名册的对象包括所有与用人单位建立劳动关系的劳动者，即用人单位以各种形式招用的劳动者，包括合同工、劳务工、非全日制用工等。用人单位建立的职工名册应当包括以下内容：一是劳动者的基本信息，包括劳动者的姓名、性别、公民身份证号码、户籍地址及现住址；二是用工形式，包括全日制用工、非全日制用工、劳务派遣等；三是用工起始时间，即劳动者实际提供劳动的时间。四是劳动合同期限，包括固定期限、无固定期限或者以完成一定工作任务为期限。除上述内容以外，用人单位职工名册还可以记载与用人单位或者职工有关的其他一些内容。为免发生争

议和防止用人单位造假，职工名册应有劳动者的签名确认。

5.4 入职档案

建立入职档案一般包括但不限于劳动者提供的应聘简历、身份证复印件、学历证书复印件、户口本复印件、职业资格证书复印件（如需要）、员工信息登记表、体检表、原单位解除劳动关系证明书等。对于上述需要保存复印件的资料要求提供原件进行比对，同时建议用人单位要求劳动者在自己提交的资料上签字确认。

5.5 离职证明

离职证明是员工入职时应当向用人单位提交的重要审查材料。完备的离职证明可以证明：1）该员工已经和前一用人单位终结劳动关系。2）该员工是否存在竞业禁止情况。3）聘用该员工不存在涉嫌侵犯其他公司商业秘密情形。基于这一原因，员工单方向用人单位出具的承诺书是不能代替离职证明，承诺书只能在单位向劳动者追偿的情况下会发挥作用。

6、签订劳动合同

6.1 劳动合同文本

劳动合同的文本可由用人单位拟定，也可双方共同协商，当然也可由劳动者拟定。用人单位与劳动者签订劳动合同前

应当首先拥有一份劳动合同。劳动合同的文本通常由用人单位与劳动者协商一致签订。在选择劳动合同版本时不一定要使用劳动和社会保障部门的劳动合同示范本，但是地方法规有明确要求的除外（广东省明确规定劳动合同只能由政府提供，实行劳动合同文本统一制度）。

6.2 劳动合同条款

劳动合同的条款就是劳动合同的具体内容。劳动合同的具体内容包括必备条款和约定条款两大类。劳动合同在设计时需要考虑的内容或者说方向是大同小异的，但并不是说劳动合同文本就是千篇一律的，所有用人单位的劳动合同都应当结合自己的实际进行有效设计，使得劳动合同真正成为自己用工法律风险防范的不可或缺的组成部分。

用人单位需要特别注意送达条款的设计。对于劳动合同中的必备条款，用人单位都会十分地重视，但对于劳动合同中的辅助性条款，尤其是对防范用工法律风险的关节性辅助条款有时会疏忽；比如送达条款。通常用人单位会将送达地址与紧急联系人作为送达条款的双保险带进行设计，目的是防止劳动者故意不接受送达或因劳动者下落不明而无法完成送达情况的发生。

具有劳动合同性质的《员工登记表》也是劳动合同文本的一种。

6.3 履行告知义务

根据《劳动合同法》第八条的规定，用人单位与劳动者签订前，用人单位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它情况。实践中需要注意的是，用人单位履行告知义务是法定义务，尤其是涉及职业病危害的岗位对劳动者作职业病风险告知、职业病防护告知是非常重要的。所有的告知内容是否已经履行了告知义务，用人单位通常已经签订的劳动合同进行证明尚可，但有些内容的告知是无法仅通过劳动合同中明确列示可以完成的，如三级安全教育；还有些内容，其实用人单位是不愿意列入劳动合同的。所以，如果用人单位不能（包括不愿意）在劳动合同中作明确列示的，则用人单位应当留存履行告知义务的记录。

6.4 签订的方式

劳动合同签订双方应当采取一定的方式在劳动合同上进行签署。劳动者在劳动合同上的签署方式有签名和捺手印两种方式，通常采用的方式是签字。用人单位签署劳动合同的

方式有盖章或者盖章加代表人签字两种模式。在实践中，如果用人单位没有盖章，而仅有法定代表人的签字或者是有单位的授权代表的签字也视为用人单位已经完成了劳动合同的签署。但最有效力也最无争议的签署应当是用人单位盖章。

劳动合同一般不可能同时完成签署，作为合同的双方当事人肯定签署有前后。所以，用人单位可以要求劳动者先签署劳动合同，在劳动者将已经签字的劳动合同交至用人单位后，由用人单位统一对劳动合同进行代表签字及盖章确认。这种劳动合同的签署方式可防止空白劳动合同流失及劳动者单方修改劳动合同。

6.5 签订时间

劳动合同通常在办妥入职手续时签订，最迟在建立劳动关系之日起 30 天内签订。否则将构成事实劳动关系。

6.5 发放劳动合同

根据《劳动合同法》的规定，劳动合同签订后，用人单位与劳动者需要各执劳动合同；而用人单位应当将签订后的劳动合同交付劳动者，如果单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任；甚至在特定条件下，劳动者如果将已经签

好的劳动合同全部私存，则用人单位最后可能陷入无法证明自己与劳动者已经签订了劳动合同从而承担事实劳动关系责任的尴尬局面。为证明用人单位已经将签订后的劳动合同交付给了劳动者，用人单位可以使用《劳动合同签收表》的方式，对已经签收劳动合同的劳动者进行登记，甚至还可对劳动合同签收表进行公示。

6.6 特殊条款

一些劳动合同约定“社会保险自理”、“工伤自理”等条款，即不为劳动者缴纳社会保险费或发生工伤由劳动者自行承担，用人单位概不负责等内容。尽管出于实际收入增加等各类原因，劳动者在订立合同时表示同意，但这种条款约定由于违反了《劳动法》、《劳动合同法》及《工伤保险条例》等法律、法规的规定，属于无效条款。若在劳动过程中劳动者反悔或出现工伤事故，用人单位将面临补交社会保险、支付工伤保险待遇及经济补偿等法律责任。但是，如果在劳动合同中约定劳动报酬中包含有社会保险补贴的，且用人单位也已经按照合同约定支付了社会保险补贴的，则在劳动者主张补缴社会保险时，用人单位可据此主张返还社会保险补贴。

7、入职担保

7.1、扣押证件

劳动者通常拥有居民身份证、暂住证等身份证件，和学历证书、资格证书等技能资质证件。用人单位招用劳动者时，依法可以查验劳动者证件，但不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件(如毕业证、资质证、资格证等)⁵。在招用劳动者时，用人单位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。

但是，如果劳动者自愿将相关证件交由用人单位保管，则自然不属于扣押。所以，用人单位因为替劳动者服务，如办理居住证或是为劳动者开设工资银行卡等需要借用劳动者身份证，或是办理资格证转移或是办理某种特殊证件需要使用劳动者的资格证原件的，劳动者将相关证件交由用人单位保管和使用，则这种保管与使用就不属于证件扣押。

⁵ 《中华人民共和国劳动合同法》第九条：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。

7.2、收取押金

用人单位招用劳动者时不得以担保或其他名义向劳动者收取财物。用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金（物）或抵押金（物），也不得强迫劳动者投资、入股。对用人单位向职工收取的“劳动合同保证金”、“劳动保护物品及生产工具使用（承包）抵押金”等行为也应予以制止。实践中，用人单位向劳动者收取财物的名目繁多，诸如“胸牌标志押金”、“工作证押金”、“工作服押金”、“考勤卡押金”、“劳动合同保证金”、“劳动保护物品及生产工具使用（承包）抵押金”等等。这些押金都属于违法收取抵押金和保证金的行为，是法律所不允许收取的。

至于一些用人单位与职工建立劳动关系后，根据本单位经营管理实际需要，按照职工本人自愿原则向职工收取“风险抵押金”及要求职工全员入股等企业生产经营管理行为，不属上述规定调整范围。但是，用人单位不能以解除劳动关系等为由强制职工缴纳风险抵押金及要求职工入股（实行内部经营承包的企业经营管理人员、实行公司制企业的董事会成员除外）。否则，由此引发的争议，属于劳动争议。但不与劳动关系有联系的且为劳动者自愿接受用人单位提供相应的

福利，而为了便于这种福利措施管理需要劳动者缴纳的押金，则不属于法律禁止收取的财物。比如，用人单位向职工收取住宿押金，若系职工自愿住在用人单位提供的宿舍，则收取住宿押金不属于违法收取押金的为⁶。

7.3、工服“折旧费”

答：如前所述，企业不能在劳动者入职时强制其购买服装或缴纳服装费，或者会被认定为变相收取财物。不少企业规定，劳动者工作不满一年离职，需支付服装“折旧费”，工作满一年的不再需要支付服装费，该做法也是不合法的。提供工服属于企业应该提供的劳动条件，不应该以此为理由收取劳动者财物。

7.4、提供担保

担保包括财物担保和人格担保。《劳动合同法》第九条明

⁶ 《浙江省劳动和社会保障厅关于对用人单位收取有关费用是否视同押金处理的批复》（2005年5月13日浙劳社厅字〔2005〕82号）：根据原劳动部办公厅、国家经贸委办公厅《对“关于用人单位要求在职职工缴纳抵押性钱款或股金的做法应否制止的请示”的复函》（劳办发〔1995〕150号）和《浙江省劳动力市场管理条例》的有关规定，用人单位向劳动者收取胸牌标志押金，属于违法收取抵押金和保证金的行为，应依法予以制止。用人单位向职工收取住宿押金，若系职工自愿住在用人单位提供的宿舍，则收取住宿押金不属于违法收取押金的为。

确要求“用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保”。法律并未区分担保的方式，仅是笼统地规定用人单位在招用劳动者时不得要求劳动者提供担保，显然这里的担保包括财物担保，也包括提供人格担保。

8、入职培训

8.1、培训内容

入职培训的内容通常包括规章制度和企业文化，具体的培训内容可由用人单位自行决定，但规章制度必须列入入职培训。培训是公示规章制度的最好方法。需要注意的是，用人单位应当建立培训记录，并要求参加培训的员工签名，确认其参加了培训。

8.2、入职培训费

为劳动者进行入职培训或岗前培训，是用人单位的法定义务。即使用用人单位与劳动者签订了协议或在单位规章制度中规定，新入职员工培训费自理，也是与法律相悖而无效。

9、聘用外国人

9.1 办理就业许可证

在中国就业的外国人应持职业签证入境(有互免签证协议的，按协议办理)，入境后取得由国家人力资源和社会保障

部统一制作的《外国人就业证》和外国人居留证件，方可在中国境内就业。未取得居留证件的外国人(即持 F、L、C、G 字签证者)、在中国留学、实习的外国人及持职业签证外国人的随行家属不得在中国就业。外国人在中国就业应当：

首先由用人单位办理外国人在中国就业许可证。经行业主管部门批准后，用人单位应持申请表到本单位所在地区的省、自治区、直辖市劳动行政部门或其授权的地市级劳动行政部门办理核准手续。然后由获准来中国就业的外国人申请职业签证。最后办理就业证和居留证。用人单位应在被聘用的外国人入境后 15 日内，持许可证书、与被聘用的外国人签订的劳动合同及其有效护照或能代替护照的证件到原发证机关为外国人办理就业证，并填写《外国人就业登记表》。已办理就业证的外国人，应在入境后 30 日内，持就业证到公安机关申请办理居留证。居留证件的有效期限可根据就业证的有效期确定。

外国人在中国就业的用人单位必须与其就业证所注明的单位相一致。外国人在发证机关规定的区域内变更用人单位但仍从事原职业的，须经原发证机关批准，并办理就业证变更手续。外国人在中国就业的就业证只在发证机关规定的区域内有效。为此，外国人离开发证机关规定的区域就业或在

原规定的区域内变更用人单位且从事不同职业的，须重新办理就业许可手续。同时，劳动行政部门对就业证实行年检。用人单位聘用外国人就业每满1年，应在期满前30日内到劳动行政部门发证机关为被聘用的外国人办理就业证年检手续。逾期未办的，就业证自行失效。外国人在中国就业期间遗失或损坏其就业证的，应立即到原发证机关办理挂失、补办或换证手续。

9.2 未办就业许可证

对违反规定未办理许可证书擅自聘用外国人或港澳台人员的用人单位，由公安机关依照有关规定⁷，在终止其聘用行为的同时，可处以5000元以上50000元以下的罚款，并责令其承担遣送私自雇用的外国人的全部费用。

9.3 聘用港澳台人员

港澳台人员，即台港澳人员就是指香港、澳门和台湾的居民（依照相关规定，对在内地就业的香港、澳门和台湾居民之标准简称为台港澳人员，而通俗的简称法为港澳台人员）。

⁷ 《中华人民共和国外国人入境出境管理法实施细则》（1994年7月15日修订 公安部、外交部以布）第四十四条：对私自雇用外国人的单位和个人，在终止其雇用行为的同时，可以处5000元以上、5万元以下的罚款，并责令其承担遣送私自雇用有外国人的全部费用。

港澳台人员在内地就业应当按照以下流程办理：首先由符合条件的内地用人单位申报。内地用人单位聘雇台、港、澳人员，须向劳动部门申报；台、港、澳人员在内地就业须填写《台湾、香港、澳门居民在内地就业申请表》，并经劳动部门批准。台、港、澳人员在内地就业的管理工作由各省、自治区、直辖市劳动部门及其授权的地、市级劳动部门负责。但在内地开办的外资企业中合同确认的由台、港、澳人员担任的总经理、副总经理，应免除就业审批手续。然后申领《台港澳就业证》。经审批同意在内地就业的台、港、澳人员，由各省、自治区、直辖市劳动部门及其授权的地、市级劳动部门发给《台港澳人员就业证》。《台港澳就业证》由劳动部统一制作。最后办理暂住手续。被批准在内地就业的台、港、澳人员，应持就业证到当地公安机关申请办理暂住手续。对未经许可擅自使用港澳台人员的用人单位，劳动保障行政主管部门将给予行政处罚。

双方签订的《劳动合同》无效，按照劳务关系处理。

10、高端人才引进

10.1、特殊的服务期

企业通常以赠与房子、车子等优惠政策引进高端人才并约定服务期。劳动法仅规定用人单位给劳动者提供专业技术培训的可以约定服务期，其他情况下约定服务期并不受劳动法保护，即劳动者还是可以提前一个月提出申请而离职，无需按照约定承担违约责任。但是，如果合同中约定未满服务期的，劳动者应当返还企业赠与的房子、车子等引进条件的，凡是可返还的，劳动者都需要承担返还义务；对不能返还的，如落户，则劳动者无需返还。但合同中已经对不能返还的折算成经济责任的，则劳动者也需要承担这一经济责任。

10.2 招聘负有竞业限制义务的高端人才

对负有竞业限制义务的高端人才原则上不招用。如要招用，必须让劳动者出具相关申明，即原单位以各种途径要求企业辞退该劳动者的，企业可以无条件辞退该劳动者而无需任何经济补偿金或赔偿金；同时要做好各项规避措施，防范原单位取证。

10.3 高额违约金

无论何种类型的劳动合同对劳动者解除劳动合同的行为

约定违约金的，这一约定是无效的。但如果在劳动合同中约定，如果用人单位解除劳动合同需要支付违约金的，则这一约定对用人单位是有效的。如此约定，则一旦用人单位主张解除劳动合同的，不仅需要依法支付经济补偿金或赔偿金，同时还将支付约定的违约金。