

新法实解

【条款】

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。

【案例】

李某是江苏某大学工商管理专业2007届毕业生。春节后,在一家专业招聘网站上,他发现台湾某管理咨询机构北京分公司正在大规模招聘,其中“行政助理”一职吸引了他。李某立刻打电话询问该岗位具体工作内容,对方告知“是协助主管开展战略、营运等方面的管理咨询工作”。这恰恰是李某所感兴趣的,更让他兴奋的是,当对方了解到自己是没有工作经验的应届毕业生时,并没有表示拒绝。

对于北京的管理咨询行业,李某心仪已久,再说这又是家有台资背景的企业,他相信在这里可以很好地锻炼自己。李某赶紧投了简历,不久,他就收到了公司要求两周后面试的通知,于是

李某从江苏老家赶往北京。顺利通过初试后,他参加了公司成功学方面两天时间的培训。培训结束,便是复试,李某再次成功闯关。

接下来的一周,公司又安排了营销学习。李某纳闷,“行政助理”为何偏偏重点学习销售?一名主管告诉他,行政助理需要每天与各类企业沟通,看对方是否有培训需要。关于薪金问题,主管此时不再含糊,而是明确表示,每月薪酬根据业绩——跟客户签订的定单金额提成。李某此时如梦方醒,“行政助理”其实就是销售人员。此次面试食宿交通等花费了2000多元,获得的却是一个没有兴趣的销售岗位,考虑再三,李某最终选择了放弃。



【实解】

在劳动力市场中,不少用人单位出于各种不同的目的,往往在招聘中使用所谓的招聘“技巧”,而所谓的“技巧”就是在招聘环节“欺诈”应聘者。而这些行为极大地侵犯了劳动者的合法权益。为了解决此类问题,《劳动合同法》进行了相应的规定。

劳动合同是双方对未来一段时期劳动行为的约定,其前提是对双方情况的了解。《劳动合同法》中规定了签订劳动合同的基本原则是,“合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用”。因此,劳动合同签订前双方都有权充分了解对方的情况,在信息对称的情况下建立劳动合同。同时,法律对双方的告知义务作了倾斜性的规定,用人单位与劳动者的告知义务并不对等。

用人单位的告知义务

用人单位对劳动者的告知义务是开放性的。用人单位在招用劳动者时,应当如实告知所有劳动者要求了解的情况,包括但不限于劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等。这些内容是法定的并且无条件的,无论劳动者是否提出知悉要求,用人单位都应当主动将上述情况如实向劳动者说明。除此以外,劳动者还有权利了解其他情况。如用人单位的休假制度、福利制度、培训制度、劳动纪律、规章制度、处罚制度以及企业内已经签订的集体合同等。

劳动者的告知义务

劳动者的告知义务是限制性的。现实生活中,有些用人单位在招聘时会问劳动者许多私人问题,比如什么血型、什么祖籍,甚至有没有

恋爱对象等。用人单位也有权了解劳动者的情况,但只能了解与劳动合同直接相关的内容。如劳动者的健康状况、知识技能、学历、职业资格、工作经历以及部分与工作有关的劳动者个人情况等。

由于本条对劳动者的告知义务的规定是原则性的,用人单位在实际操作中可以参考《上海市劳动合同条例》第八条的规定:用人单位在招用劳动者时,有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等情况,劳动者应当如实说明。

不当告知的后果

用人单位与劳动者双方都应当如实告知另一方真实的情况,不能欺骗。不当告知将导致无效合同。如:劳动者向用人单位提供虚假学历证明;用人单位未如实告知工作岗位存在患职业病的可能等,都属于本法规定的采取欺诈的手段订立的劳动合同,该劳动合同无效或部分无效。如本案中的咨询公司的行为已经构成了不当告知,即使小张与咨询公司签订了劳动合同也属于无效合同。而根据本法第八十六条的规定,劳动合同被确认无效,给对方造成损害的,有过错的一方应当承担赔偿责任。因此,用人单位应对小张的损失承担相应的赔偿责任。

同时,需要注意的是我国正在逐步建立“反就业歧视”的规定,即将出台的《就业促进法》中已作了详细的规定,用人单位应当使用对劳动者的知情权,否则可能构成对劳动者的就业歧视。邱健(作者为中国人民大学劳动法博士生、国务院法制办劳动合同法研究课题组成员)

全寄宿

一类双语幼儿园·省实验双语小学·省示范初中
省三星级高中·英国剑桥中心·美国ACT中心

招生

学校总投资4亿多元,占地650亩。4400多名师生在这里全寄宿制生活、学习、交流。

这是一所真正具有国际化环境的教育大超市,并且具有江苏省重点中小学的质量保证。为社会需求,为家长负责,为孩子成长。

光华办学十二年来,多元化教育培养了一批又一批现代化未来人才。在国内民办名校中,占有重要席位。

学校教育教学质量稳步提升,特色明显。中高考都取得了理想的成绩。让社会、家长满意!

招生提示

也许您没有时间照顾孩子
也许您无法教育孩子
也许您对孩子的现状很担忧
也许您希望孩子更有出息

光华面向省内外招收幼儿园、小学、初中、高中和英国剑桥国际中学、美国ACT中心、韩国部学生。不受地区、户口、所填志愿和高考模式限制,2007年秋季入学。

【驻沪招生办事处】

人民广场 远东饭店 021-63229610-205 13901909063

浦东 海锦酒店 021-61009287 021-28150387

徐家汇 上服假日酒店 13046033387 021-54250088-610

火车站 铁路大厦 13127638459 021-51235566-904

学校咨询电话: 0510-85502666 / 85518660

校址: 无锡·梅园·太湖大道西延伸段 网址: /www.wxgh.net.cn

无锡太湖边,有我一张书桌,平静的、快乐的、成功的

私立无锡光华学校
WUXI GUANGHUA PRIVATE SCHOOL

2007人力资源管理系列讲座第8讲

应对《劳动合同法》企业配套文件系列讲座(四)

《劳动合同法》中10大缺陷条款及其应对策略
The Tactical Solutions of 10 Defects in Labor Contract Law

6月29日十届全国人民代表大会常务委
会28次会议表决通过了《中华人民共和国劳动
合同法》,由于这次法条变化很大,因此在执
行和操作时有许多注意点必须引起各大企业
的高度重视,而其中有10条重大缺陷的条款更是
用人单位应该关注和加以充分利用的。

【讲座时间】2007年8月10日(周五)全天

【讲座主题】《劳动合同法》中10大缺陷条款及其应对策略

【主办单位】新民晚报求职周刊广告总代理 上海定康专才广告有限公司

【协办单位】上海专才管理顾问有限公司

【参加对象】*企事业单位相关负责人、人力资源管理者、企业工会负责人等
*2006-2007《新民求职》招聘广告客户可享受优惠价格

【主 讲 人】著名人力资源管理实战派专家 刘大卫先生 工商管理博士、法
学博士、上海劳动与社会保障学会HR专业委员会副主任、上海企
联管理咨询委员会副主任、中国劳动学会薪酬专业委员会理事

【讨论主题】·合同期限中的漏洞 ·试用期约定中的漏洞
·试用期解除中的漏洞 ·必须签订无固定期限中的漏洞
·违纪解除中的漏洞 ·经济补偿中的漏洞
·劳务派遣中的漏洞 ·劳务派遣公司中的漏洞
·.....

听讲者配套赠送
按照《劳动合同法》
设计的下列全套文件

▲劳动合同范本
简约和齐整版
各一套

▲员工培训协议

▲保密协议

▲竞业禁止协议

本系列讲座会场爆满,吸引了众多人事
工作者和企业管理者前来听讲。

抢票热线: 62474049 62738833