企业用工法律风险防范之招聘

2025-07-02 牛和军

在激烈的市场竞争中，企业招聘是吸引人才、保持竞争力的关键环节。然而，招聘不当可能引发法律纠纷，导致行政处罚、经济损失甚至品牌声誉受损。根据《劳动合同法》、《就业服务与就业管理规定》等法律法规，以及最高人民法院指导案例，本文梳理了企业招聘中的常见风险及防范措施，以期能为读者提供有益帮助。

一、招聘广告发布：真实与合规是底线

不得发布虚假信息

招聘广告是企业与求职者建立信任的第一步，但虚假承诺、夸大宣传可能引发法律风险。

企业不得虚构岗位职责、薪资待遇或企业资质，否则可能面临**1000元以下罚款**（《就业服务与就业管理规定》第67条）。若因虚假招聘造成劳动者损失，企业可能要承担赔偿责任。

案例警示：

某公司承诺“年薪30万”但实际工资仅为宣传的1/3，员工起诉后法院判决公司支付违约赔偿金。

避免“三禁止”红线

根据教育部2024年通知，招聘广告不得限定“985/211高校”、不得设置性别、户籍、学历歧视条款，否则可能构成就业歧视，甚至需承担民事赔偿责任。

案例警示：某杭州企业在招聘公告中标注"仅限985/211毕业生"，被教育部通报整改。招聘广告不仅是人才吸引工具，更是法律声明书。

实操建议：

1、杜绝虚假承诺：根据《劳动合同法》第八条，企业需如实告知工作内容、劳动报酬等核心信息，承诺的薪资福利需与实际情况一致。

2、避免歧视性表述：2024年教育部"三禁止"明确规定不得限定学历层次，最高法185号指导案例更将地域歧视纳入违法范畴。

3、特殊岗位说明：涉及职业危害的岗位需明确告知，避免后续职业病纠纷。

4、全流程留痕管理：从招聘广告发布到入职资料归档全程记录。

二、入职审查：避免连带赔偿与用工隐患

核查原单位劳动关系以及竞业限制义务

招用未与原单位解除合同的劳动者，若给原单位造成损失，企业可能承担**连带赔偿责任**（《劳动合同法》第91条）。招用到与原单位有竞业限制义务的人员，亦有被诉索赔的风险。

实操建议：

要求求职者提供离职证明，对特殊人员（如停薪留职、内退人员）需原单位出具同意入职的书面证明。设计《入职声明书》，要求员工承诺已与原单位解除合同，说明竞业限制情况，并对个人健康状况真实性负责。

防范职业病与医疗期风险

若招用存在潜在疾病或职业病的劳动者，企业不得随意解除合同（《劳动合同法》第42条），需承担医疗期工资、治疗费用等成本。

实操建议：

入职体检排查健康风险，但不得过度扩大检查项目。

三、个人信息保护：合规与安全并重

保密义务与授权要求

未经同意不得公开劳动者个人资料（如婚姻状况、生育计划）或使用其技术成果（《民法典》第1034条、《个人信息保护法》第69条）； 背景调查需取得书面授权，并仅限与岗位相关的信息（如工作经历、学历）

案例警示：

某科技公司未经授权核查候选人婚姻状况，被诉侵犯隐私权。

背景调查如同双刃剑，需在法律框架内舞动。

数据安全责任

若因管理疏漏导致信息泄露，企业可能面临高额赔偿。

实操建议：

1、在《入职登记表》中明确信息使用范围及保密条款。

2、调查内容限定：仅核查与岗位相关的学历、工作履历等信息，禁止触及生育计划、宗教信仰等隐私

3、采用加密系统存储员工数据，设置查看权限。

四、录用通知的法律效力：慎发“offer”

录用通知在法律上属于**要约**，一旦发出且劳动者接受，企业无合法正当理由撤销需承担**缔约过失责任**（《民法典》第500条）。

案例警示：

某企业向候选人发出offer后反悔，法院判决赔偿其因准备入职产生的交通、住宿费用及合理工资损失。

实操建议：

1、明确“offer”生效条款：注明"本通知经您签字确认接受后生效"等字样 。

2、必备要素齐全：岗位、薪资、报到时间等核心条款需与后续合同一致，避免入职后因“隐瞒关键信息”被起诉（《劳动合同法》第8条）。

五、特殊用工的"高压线"

2024年广东某玩具厂雇佣15岁学徒被罚20万元；北京某餐饮企业因录用持假身份证员工被追究刑责。这些案例敲响未成年用工的警钟。

实操建议：

1、绝对禁止招用未满16周岁人员（艺术、体育等特殊行业需严格审批）。

2、慎用退休返聘人员：需核查养老待遇领取证明。

3、外籍人员用工：核查工作许可及居留证件。

在各级法院发布的劳动纠纷典型案件中，很多劳动争议可追溯至招聘环节的瑕疵。随着《个人信息保护法》实施细则的出台和最高法指导案例的示范效应，企业招聘合规已从"加分项"变为"必答题"。建立事前预防、事中控制、事后追溯的全流程风控体系，方能在人才争夺战中行稳致远。

地址：中国上海市徐汇区漕溪北路18号上海实业大厦38层
电话：+86 136 3641 6891
邮箱：admin@xinbenlaw.com
传真：+86 21 5466 3852