

图书在版编目（CIP）数据

一本书读懂你不知道的劳动用工风险/蔡飞编著.—北京：中国法制出版社，2020.1

ISBN 978-7-5216-0829-8

I.①一... II.①蔡... III.①劳动法-基本知识-中国 IV.①D922.5

中国版本图书馆CIP数据核字（2020）第006981号

策划编辑/责任编辑：朱丹颖（ss-nuannuan@hotmail.com） 封
面设计：杨泽江

一本书读懂你不知道的劳动用工风险

YI BEN SHU DUDONG NI BUZHIDAO DE LAODONG
YONGGONG FENGXIAN

编著/蔡飞

经销/新华书店

印刷/

开本/710毫米×1000毫米 16开 印
张/14 字数/163千

版次/2020年1月第1版

2020年1月第1次印刷

中国法制出版社出版

书号ISBN 978-7-5216-0829-8
价：46.00元

定

北京西单横二条2号

邮政编码100031
真：010-66031119

传

网址：**http://www.zgfzs.com**
010-66067369

编辑部电话：

市场营销部电话：**010-66033393**
话：**010-66033288**

邮购部电

（如有印装质量问题，请与本社印务部联系调换。电话：010-66032926）

前言

在这伟大而巨变的时代，作为一名法律人，在劳动法细分领域深耕细作十数年，深谙独立意志和专业判断的重要性，不敢松懈，时刻保持法律人的深度思考力和初心坚守，立身于德，立言于实，略有总结，草拟此书。

无法否认，对于企业和员工而言，劳动争议均是风险极大的案件类型。从企业角度而言，劳动法律单保护的立法原则，使得企业承担了更多的法律责任，比如未签订劳动合同的二倍工资法律责任、解除劳动合同需具备法定条件、岗位调整需充分证明合理性等，都给企业的用工管理带来巨大的挑战。而社会上普遍存在的“资强劳弱”“资恶劳善”观念以及对于劳动争议中企业应承担更多的举证责任程序性规定等，也会导致企业诉讼风险激增。随着员工维权意识增强、维权方式更加便捷以及互联网对于维权知识获得便利性的加持，员工提起劳动仲裁/诉讼的可能性大大增强，主张的权益也越来越多，如企业仍以固有的粗放用工管理模式应对，无疑风险极大。

我们认为，劳动法也属于社会法，其规则不同于强调公平、合理的权利义务对等的普通民事法律规则，其难以从一些基本的立法规则中推断出一个大致可预期的法律后果。尤其是虽然《劳动法》及《劳动合同法》条款不少，但实践中用工场景却更为复杂，在适用上述两法中往往存在无法匹配的情形。针对实践中存在的疑难问题，不仅最高人民法院颁布了一系列的司法解释，各地高级人民法院及中级人民法院根据实际情况也制订了不少指导意见、纪要，另外还有众多的部门规章、地方立

法等等，规定林立，内容繁杂。此导致企业在用工管理的过程中，往往因知识掌握不全面及经验不足而未能考虑全面，一些看似合理的企业行为实际上存在诸多漏洞，用工风险极大。总之，企业在用工管理中，不仅需熟悉劳动法律规定，更需要丰富的处理经验，方可应对实践中劳动用工场景多样化所带来的风险。我们通过处理大量劳动争议发现，企业是否有意识地对用工过程中可能存在的风险做专业、有效的防范，往往导致胜负结果迥然。尤其是一些法律适用争议不大的事项，如果企业前期做好预防，完全可避免巨额的损失，但实践中却不乏因为一些看似合理却致命的低级失误导致全盘皆输的案例。

笔者作为一名劳动人事争议仲裁员，裁决及调解过大量的劳动争议案件，而作为一名专业的律师，带领团队多年来也只从事劳动法律业务，在不断的实务处理和研究过程中，我们梳理出一些常见的用工风险，有针对性地提出相应的防范建议，涵盖企业招聘、入职办理、合同签订及履行、规章制度制定、特殊工伤、合同解除及终止整个用工过程，全方位、多角度地阐述了企业用工的风险，就如何预防和化解劳动争议提出建议。书中提供实务指导、案例参考、法条链接，尽可能具体地让读者对企业用工风险有个系统全面的了解认知，维护保障劳资双方合法权益。

此书词不达意处，望海涵指正。业广惟勤，驰而不息，力有不逮，仍需蓄力前行，不负韶华。

旧岁近暮，新岁将至，新年纳祥，顺致冬安。祝各位万事胜意。

蔡飞

2019年12月

- 第一章 招聘时的风险
 - 一、招聘资料中存在就业歧视、限制的风险
 - 二、发出聘用通知所带来的风险
- 第二章 办理入职手续时的风险
 - 一、录用前未对应聘者的身份、背景查明的风险
 - 二、入职时应提供的资料不足的风险
 - 三、入职时违法要求劳动者提供担保或扣押证件的风险
- 第三章 签订劳动合同时的风险
 - 一、不签订书面劳动合同的风险
 - 二、免除或减轻二倍工资法律责任的事由
 - 三、员工在劳动合同上的签名不真实的风险
 - 四、外派员/异地招工无法面签时的风险
 - 五、不把劳动合同给劳动者的风险
 - 六、不签订无固定期限劳动合同的风险
- 第四章 合同内容约定的风险
 - 一、合同条款约定不完备的风险
 - 二、16个与试用期有关约定不当的风险
 - 三、未明确约定合同期限的风险
 - 四、岗位及工作内容调整约定不符合法律规定的风险
 - 五、约定合同变更需协商一致并签订书面协议
 - 六、工资项目约定不恰当的风险
 - 七、病假工资发放标准约定不恰当的风险
 - 八、竞业限制约定无效的风险
 - 九、服务期约定违法的风险
 - 十、违约金约定违法的风险
 - 十一、通知、送达方式约定不清楚的风险

- [十二、约定规章制度作为劳动合同附件的风险](#)
- [十三、合同约定与规章制度冲突的风险](#)
- [第五章 规章制度违法的风险](#)
 - [一、罚款规定的风险](#)
 - [二、员工需全额赔偿损失规定的风险](#)
 - [三、同事间恋爱予以辞退规定的风险](#)
 - [四、劳动者提前离职要赔偿规定的风险](#)
 - [五、离职时工资、经济补偿金需等工资发放日才结清规定的风险](#)
 - [六、收取保证金等规定的风险](#)
 - [七、打听同事薪酬或告知同事薪酬，属于严重违规条款的风险](#)
 - [八、规章制度未履行民主程序的风险](#)
 - [九、员工未确认已知悉用人单位制度的风险](#)
- [第六章 劳动合同履行过程的风险防范](#)
 - [一、调整岗位的风险](#)
 - [二、调整工资的风险](#)
 - [三、无考勤的风险](#)
 - [四、考核不完善的风险](#)
 - [五、员工泡病假的风险](#)
 - [六、劳动者拒绝加班处理不当的风险](#)
 - [七、违反计划生育解除劳动合同的风险](#)
 - [八、应休未休年假工资处理的风险](#)
 - [九、无员工名册的风险](#)
- [第七章 各类特殊工伤的风险](#)
 - [一、离退休人员工伤认定的风险](#)
 - [二、交通事故类工伤的风险](#)
 - [三、职业病类工伤的风险](#)

- [四、多重用工工伤的风险](#)
- [五、将业务外包、工程发包仍需承担工伤责任的风险](#)
- [第八章 合同期未解除劳动合同的风险](#)
 - [一、协商一致解除时的风险](#)
 - [二、用人单位解除劳动合同，无需支付经济补偿金的十一种情形及注意事项](#)
 - [三、用人单位可单方解除劳动合同（或裁员）但需支付经济补偿金的情形及注意事项](#)
 - [四、特殊情形下用人单位解除劳动合同的风险](#)
 - [五、员工单方解除劳动合同可获得经济补偿金的情形及注意事项](#)
 - [六、用人单位存在过错，劳动者能否立即解除劳动合同？](#)
 - [七、员工申请离职可能存在的风险](#)
- [第九章 合同期满终止的风险](#)
 - [一、合同终止的三种情形](#)
 - [二、劳动合同期满，不得终止而终止的风险](#)
 - [三、合同期满继续提供劳动而又未签订劳动合同的风险](#)
 - [四、合同期满未提前通知劳动者终止或续签的风险](#)
 - [五、两次固定期限劳动合同后，用人单位终止劳动合同的风险](#)
 - [六、经济补偿、赔偿金、代通知金的关系](#)
- [第十章 办理离职手续时的风险](#)
 - [一、解除/终止劳动合同协议约定不全面的风险](#)
 - [二、解除/终止劳动关系时，未履行法定程序的风险](#)
 - [三、解除/终止劳动关系时，未厘清后合同权利义务的风险](#)
- [附 企业用工风险概述（以广州市为样本）](#)
 - [一、企业在用工管理方面存在诸多问题](#)
 - [二、劳动纠纷数量巨大](#)

- [三、劳动争议频发的原因](#)
- [四、劳动争议类型](#)
- [五、预防和化解劳动争议纠纷的建议](#)

第一章 招聘时的风险

一、招聘资料中存在就业歧视、限制的风险

【实务指导】

（一）招聘资料中存在就业歧视、限制等可能产生的法律后果（包括就性别、传染病、学历、婚姻状况、地域等做出限制）

- 1.被裁判侵犯了劳动者平等就业权；
- 2.被裁判侵犯了劳动者的劳动权，判令需签订劳动合同；
- 3.被裁判支付精神损害赔偿金；
- 4.被裁判赔偿经济损失；
- 5.受到行政处罚；
- 6.被裁判其他法律责任。

（二）招聘资料中存在的就业歧视、限制行为的防范建议

非特定岗位，杜绝在招聘启事中对民族、种族、性别、身高、宗教

信仰、残疾人、户籍、地域等进行限制的做法。其中常见的有地域限制，如说明只招某地人或不招某地人。

如非特殊岗位，不得在招聘启事以传染病病原携带者为由拒绝录用。

以某种变通的条件来代替限制。比如，想招上海人，可设定需精通上海话的条件。

（三）“平等就业权纠纷”案由

2018年12月12日，最高人民法院发布《关于增加民事案件案由的通知》，决定在第一部分“人格权纠纷”的第三级案由“9、一般人格权纠纷”项下增加一类第四级案由“1、平等就业权纠纷”，以处理关于就业歧视等方面的纠纷。

【参考案例】

案例一：用人单位能否以劳动者为女性不能适应实际岗位要求为由拒绝录用？

◆基本案情

在黄女士告杭州西湖区某烹饪职业技能培训学校一案中，黄女士以用人单位就业歧视为由将用人单位告到法庭。用人单位学校在书面答辩中称，该次招聘的岗位具有特殊性，除早晚常态加班外，还须经常陪同校长去外地出差、应酬，出差周期长、应酬次数多。此外，校方还提出，学校出差管理制度明确，为节约单位成本，两人以上（双数）出差住宿的，必须同住一个标准间，否则超出部分不予报销。学校表示，校

长均为男性，基于公序良俗、男女有别原则和单位制度规定，出于对女性的关爱和照顾，曾将上述事实如实告知黄某，并建议她应聘该校人事、文员等其他更适合的岗位。但上述辩解并未被法院采纳。

学校以黄某为女性为由拒绝录用，构成对女性的就业歧视。判决杭州某公司赔偿黄某精神损害抚慰金2000元。

根据发布的招聘要求，女性完全可以胜任该岗位工作，学校辩称的需要招录男性的理由与法律不符。在此情况下，学校不对黄某是否符合招聘条件进行审查，而是直接以黄某为女性、需招录男性为由拒绝，其行为侵犯了黄某平等就业的权利，构成就业歧视。

案例二：用人单位能否因劳动者属于乙肝病原携带者拒绝录用？

◆基本案情

某公司与野某为形成劳动合同关系已进入了缔约磋商并准备订立劳动合同阶段。但因某公司以野某体检时被检测出患“乙肝小三阳”，是乙肝病原携带者为由，拒绝录用野某。

法院认为某公司在校园招聘过程中，违反相关法律规定，要求野某进行肝功能复检，构成用工歧视，侵犯了野某的人格权，确实给野某造成较大的精神压力，故判决支持野某要求某公司赔礼道歉，赔偿经济损失及检查费用的诉讼请求。

【法条链接】

《劳动法》第三条第一款 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的

权利、接受职业能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

《劳动法》第十二条第一款、第二款 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

《残疾人保障法》第三十八条 国家保护残疾人福利性单位的财产所有权和经营自主权，其合法权益不受侵犯。在职工的招用、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、休息休假、社会保险等方面，不得歧视残疾人。

《就业促进法》第三条 劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

《就业服务与就业管理规定》第六十八条 用人单位违反本规定第十九条第二款规定，在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时，将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

二、发出聘用通知所带来的风险

【实务指导】

（一）发出聘用通知可能产生的法律后果

发出的通知书，如果没有对生效条件、通知的有效期（这个尤其重要）、用人单位可单方解除通知的条件作出说明，将会导致公司权利处于不确定的状况中。比如，未说明聘用通知的有效期，一旦员工很久后才过来要求办理入职手续，在单位已另行招聘的情形下，单位就会处于非常被动的处境。

（二）发出聘用通知的防范建议

1.通知书中应说明聘用行为生效的条件，如明确双方签订了劳动合同，才视为双方已就聘用行为达成一致意见，以避免因为劳动者辞去原工作而又无法入职新用人单位时，所造成的误工费、经济补偿金、年终奖、交通费等损失的争议。

2.通知书中应说明该通知的有效期，如说明从劳动者接收本通知之日起多少天内或自本通知发出之日起多少天内，如劳动者不作明确回应，则通知无效，以避免距发出通知书过了较长期限后，劳动者仍可以用人单位已发出聘用通知为由，要求建立劳动合同关系。

3.通知书中应对用人单位可单方解除通知的情况进行明确，以避免日后发现劳动者不适用该岗位或基于劳动者提供的应聘资料不实或双方

沟通理解错误却无法解除。

（三）就业歧视争议的特别程序

需要特别提醒的是，据《就业促进法》第六十二条的规定，对于用人单位实施就业歧视的，劳动者可以直接向法院起诉，无需先申请劳动仲裁。

第二章 办理入职手续时的风险

一、录用前未对应聘者的身份、背景查明的风险

【实务指导】

（一）未核实员工身份——工伤等费用无法报销的风险

1.员工借用他人身份证可能产生的法律后果

在司法实践中，借用他人身份证入职会被认为劳动者存在欺诈的行为，其关于经济补偿金等请求可能不会被支持，但是关于工伤的费用，可能会支持或部分支持。

2.员工借用他人身份证的防范建议

核对居民身份证或其他证件原件。对员工提交的身份证存疑时，要求员工提交户口本等户籍资料以供核查，并细问其家庭情况。

（二）未能查明员工品德、操守——不诚信员工带来的风险

1.未能查明员工品德、操守——不诚信员工可能产生的法律后果

不诚信员工可能提供虚假工作经历、学历等入职资料，用人单位发

现后单方开除可能因为未尽审查义务而被认定违法解除。

2.未能查明员工品德、操守——不诚信员工的防范建议

(1) 对员工进行背景调查，了解入职员工素质，对于一些重要岗位，还可通过搜索裁判文书，查看员工有无涉诉的情形。

(2) 在劳动合同中约定，如员工提交虚假的入职资料，如虚假的工作经历、虚假的学历等，用人单位即可单方解除劳动合同，并无需作任何的补偿。

【参考案例】

案例一：员工借用他人身份证签订劳动合同，用人单位解除劳动关系能否认定为合法解除？是否需支付经济补偿金等费用？

◆基本案情

李某在前往某电子公司处求职时，借用了何某的身份证，且以何某的名义与某电子公司签订了两次劳动合同。某电子公司因此解除与李某的劳动关系，李某诉请要求某电子公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院认为李某借用何某的身份证入职存在欺诈，判定某电子公司与李某解除劳动关系行为符合法律规定，不予支持李某请求某电子公司支付因解除劳动合同而需支付的赔偿金。

依照《劳动合同法》第二十六条之规定，以欺诈的手段使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同的，劳动合同无效。故李某、某电子公司签订的两份劳动合同无效。劳动合同无效的，自始不发生法律效力

力。虽然劳动合同无效，但李某、某电子公司形成了事实上的劳动关系。依据《劳动合同法》第三十九条的第（五）项之规定，某电子公司可以与李某解除劳动合同关系。

李某使用欺诈的手段与某电子公司签订劳动合同后，依照法律规定，某电子公司可随时解除与李某的劳动合同，而不需要支付经济补偿金。

案例二：员工借用他人身份证签订劳动合同，用人单位是否需承担工伤保险待遇责任？

◆基本案情

2012年2月14日，刘某冒用“刘四女”的身份入职某公司工作，双方已签订劳动合同，某公司用刘某提供“刘四女”的身份证并以工资1340元/月的缴费标准办理了社会工伤保险手续。2012年2月21日晚，刘某骑自行车横过公路时与一辆货车发生交通事故受伤，经抢救无效于次月1日死亡。当年11月12日，刘某被东莞市社会保障局认定为工伤。刘某死亡后，因其属冒名参加社会保险，故其亲属未能得到社保部门的工伤赔偿。刘某亲属遂诉请要求某公司支付未获赔偿的工伤保险待遇。

法院认为，刘某发生工伤后，因身份不相符无法享受工伤保险基金支付的工伤保险待遇。刘某借用他人身份证与某公司订立劳动合同，某公司在未严格核查刘某个人信息的情况下直接以其所冒用身份办理工伤保险，双方均存在过错。法院依据双方过错的程度，认定依法应由工伤保险基金支付的工伤保险待遇，由某公司承担40%的责任、刘某一方承担60%的责任。

案例三：员工提供虚假入职资料，用人单位发现后开除，是否认定为

合法解除？

◆基本案情

魏某入职某公司，某公司以魏某提供虚假工作经历、不符合录用条件，违反公司规章制度为由解除劳动合同。魏某主张审查入职前的工作经历应是某公司义务，公司在招聘员工时未尽到谨慎审查的义务，故公司属于违法解除，要求公司支付违法解除劳动合同经济赔偿金。而某公司认为即使公司在魏某入职时没有严格审查，也不影响其欺诈的事实。

法院认为某公司在魏某入职时未对其学历、工作经历尽到审查义务，试用期满后对其继续录用，后又以魏某学历和工作经历存在欺诈为由解除劳动合同，属于违法解除。判决某公司支付违法解除劳动合同经济赔偿金。

即使魏某的工作经历存在虚假，某公司在录用后对其进行了两个月试用期的考察，魏某试用期满后，某公司仍对其继续录用，可以证明魏某的工作能力达到某公司的要求，故某公司在试用期满半年多后再称其不符合录用条件，没有事实依据。即使魏某存在欺诈的情形，要构成双方签订的劳动合同无效还必须满足该合同系违背了公司的真实意思表示的条件，显然双方的劳动合同并未构成上述条件，故某公司主张劳动合同无效亦无法律依据。

因此，对某公司诉称因魏某存在欺诈的情形导致双方签订的劳动合同无效的意见法院不予支持。

二、入职时应提供的资料不足的风险

【实务指导】

（一）没有入职登记表

1.无法证明入职时间。认定入职时间的最重要证据并非劳动合同，而是入职登记表。有了入职登记表，员工的入职时间方可明确。

关于工作年限的举证责任，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》第十三条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”由上可知，用人单位负有登记和保管劳动者入职资料的义务和责任，用人单位如未能提交反映员工入职情况的直接证据，法院就会采信劳动者主张的入职时间。虽然很多用人单位在员工入职时即与员工签订了劳动合同，然而发生诉讼时，员工可能会抗辩，声称虽然该合同签订的时间真实，但是在之前双方建立的是事实劳动合同关系，并没有签订书面的劳动合同。在这种情况下，用人单位如果仅凭劳动合同来证明入职时间，其主张有不被支持的可能性。

2.员工提供虚假资料或虚构工作经历入职时，入职登记表中员工所确认的内容，是单位主张合同无效或解除劳动合同的依据。

3.单位可要求员工在入职登记表上贴上近期照片，签名确认入职登记表内容，并将学历证书及其他资质证明作为入职登记表的附件。

（二）没有入职承诺书

1.员工承诺如提供虚假资料可被无条件解除劳动合同，这将保证单位在处理欺诈行为时享有有利条件。

2.员工承诺认可单位对岗位、工作地点的调整，认可岗随薪变等，这将有利于单位行使用工自主权。

3.可以将承诺的内容加在入职登记表或劳动合同中。

（三）没有已与身份证原件核对过的复印件

在司法实践中，劳动者借用他人身份证入职会被认为存在欺诈行为，其关于经济补偿金、二倍工资等请求可能不会被支持。然而一旦发生工伤，社保部门对于这种情形不会予以赔偿，巨额的工伤费用就会由单位根据审核过程中的过错程度承担。

员工提交身份证复印件时，让其在该复印件上签名确认。在难以确定员工身份的情况下，可通过要求其提交户口本等户籍资料，并细问家庭情况加以核查，避免相应风险。

（四）没有已与入职资格相关证书原件核对过的复印件

员工提交相关证书复印件时，让其在该复印件上签名确认。可证明员工已提交过这样的凭证，一旦发现员工作假，为主张在员工欺诈的情况下订立的劳动合同无效或单方解除劳动合同的合法性提供重要的客观证据。

（五）没有离职证明

对原用人单位而言，存在员工因未与原单位解除劳动合同关系而承担连带责任的风险。

对新用人单位而言，存在因招用未与原单位解除劳动合同关系的员工，而对于员工给原单位造成的损失承担连带赔偿责任的风险。

（六）没有同类业务的原用人单位未出具关于该员工无竞业限制义务的证明，没有员工保证书

对招用在其他单位负有竞业限制义务劳动者的风险防范建议：

1.如果上一用人单位已出具免除该员工竞业限制的说明或双方无竞业限制协议的证明，可杜绝该风险；

2.如果上一单位没有出具相应的证明，可发函原单位调查。虽然发函调查往往无法取得原单位的回复，但只要证明已发函调查，对于减轻用人单位的责任就有较大的意义；

3.要求员工写下保证书，保证其不负有保密和竞业限制的义务，否则责任自负。

（七）没有社保声明

如果员工在其他地方已缴纳社会保险的，应向企业作相应的声明，避免单位因未缴纳社会保险而承担离职经济补偿等法律责任（如员工自己未缴纳的，声明并不能免除单位缴纳的法定责任，但可以避免其他的一些责任）。

（八）特殊行业，员工没有提供最近的体检报告

防止员工自身已有职业病但未能查明，导致新单位需承担职业病责任的风险。

（九）食品生产经营的从业人员，如没有健康证明，单位可能要承担相应的行政责任

《食品安全法》第四十五条规定：“食品生产经营者应当建立并执行从业人员健康管理制度。患有国务院卫生行政部门规定的有碍食品安全疾病的人员，不得从事接触直接入口食品的工作。从事接触直接入口食品工作的食品生产经营人员应当每年进行健康检查，取得健康证明后方可上岗工作。”

第一百二十六条规定：“违反本法规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府食品安全监督管理部门责令改正，给予警告；拒不改正的，处五千元以上五万元以下罚款；情节严重的，责令停产停业，直至吊销许可证：……（六）食品生产经营者安排未取得健康证明或者患有国务院卫生行政部门规定的有碍食品安全疾病的人员从事接触直接入口食品的工作……”

（十）其他

没有银行卡、学历验证报告书、社保卡、住房公积金等复印件。上述资料应提醒员工提交，员工提交时，要求其在复印件上签名确认。

为避免入职风险，除签订劳动合同外，单位可要求员工入职时提供如下的材料：

1.特殊行业，需提供最近的体检报告；

2.已与身份证及其他证件原件核对过的复印件；

3.上一用人单位提供的离职证明；

4.同类业务的上一家单位免除该员工的竞业限制义务的证明；

5.简历或填写用人单位提供的入职登记表（将学历证书及其他资质证明作为附件，签名、贴上近期照片）。

为了保障用人单位的合法利益，除了在劳动合同中约定以及规章制度中有相应规定之外，建议在入职时，同时要求员工提供任职承诺书一份，内容为：“本人作为XX有限公司之员工，特作如下承诺：……本人以往提供给公司的个人材料均是真实有效的，如有做假，愿意被无条件解除合同……”

【参考案例】

案例一：用人单位仅提供劳动合同以证明合同签订时间为入职时间，是否会被支持？

◆基本案情

秦某自述2010年3月入职A公司，从事店长工作。2010年11月1日A公司与秦某签订劳动合同，合同期限自2010年11月1日至2012年10月31日，并自2010年11月开始为秦某缴纳社会保险。合同期满后，双方续签劳动合同，合同期限自2012年11月1日至2015年10月31日。2014年10月，因公司店面调整问题，双方产生劳动纠纷，秦某提起劳动仲裁，要求A公司补缴2010年3月至10月的社会保险、支付解除劳动关系经济补偿金等请求。庭审中，A公司辩称秦某于2010年11月1日入职，并提供

劳动合同书为证。

法院采信了秦某关于2010年3月入职的陈述。

劳动者的入职时间应由用人单位举证，用人单位应当建立职工名册，并通过职工名册、入职登记表等，记录包括劳动者的入职时间等内容。本案中，A公司仅提供双方签订的劳动合同，说明秦某入职时间为劳动合同签订时间，未提供职工名册及劳动者签字认可的入职登记表。根据法律规定，不能充分有效证明秦某的入职时间，A公司应当依法承担举证不能的法律后果，法院采信秦某关于2010年3月入职的陈述。

案例二：员工在入职登记表中虚构工作经历，用人单位能否以此解除劳动合同？

◆基本案情

邱某入职上海某医药科技有限公司时填写员工入职登记表，在工作经历一栏中写明“2012年3月至2013年11月在上海某公司担任人事经理，离职原因为公司资金链断裂”，同时，邱某在该表上签字确认“求职者本人确保以上填写各项均属事实，如不属实，求职者将被取消应聘资格或接受受雇后除名之处分”。

上海某医药科技有限公司以邱某“提供虚假的入职信息等行为严重违反公司的规章制度及劳动者基本诚信”为由解除了劳动合同。邱某认为公司解除劳动关系违法，要求公司支付违法解除劳动关系的赔偿金。

法院经审理后，依据邱某在入职登记表上的签名确认，认定上海某医药科技有限公司解除劳动合同合法。

邱某在入职登记表上签字确认“求职者本人确保以上填写各项均属事实，如不属实，求职者将被取消应聘资格或接受受雇后除名之处分”，并且，邱某未如实填写工作经历，故上海某医药科技有限公司解除劳动合同合法。

案例三：员工入职时提供虚假学历，用人单位能否以此解除劳动合同？

◆基本案情

唐某入职上海某机械有限公司，入职时向上海某机械有限公司人事部门提交了其本人于2000年7月毕业于西安工业学院材料工程系的学历证明复印件，双方签订了劳动合同。2007年12月25日，唐某签署任职承诺书一份，内容为：“本人作为上海某机械有限公司之员工，特作如下承诺：……本人以往提供给公司的个人材料均是真实有效的，如有作假，愿意被无条件解除合同……”2010年6月30日，上海某机械有限公司向唐某发送律师函，其中载明“鉴于你在求职时向公司出具的有关材料和陈述有假，且在工作时间没有完成公司规定的业务指标，没有遵守公司规定的工作纪律和规章，故从即日起本公司对你作出开除处理，即解除与你的劳动合同关系”。唐某不服公司的处理决定，双方遂发生争议。

法院认为唐某在入职时提供虚假学历并做虚假陈述的行为显然已经构成了欺诈，认定上海某机械有限公司系依法解除与刘某之间的劳动关系。

唐某于2007年签署有任职承诺书一份，此任职承诺书是唐某与上海某机械有限公司基于诚信原则的约定，唐某对于违反约定义务的法律结

果应是清楚的。双方的约定未违反法律规定，合法有效。故从该承诺的角度出发，上海某机械有限公司在查知唐某伪造学历后，基于承诺而解除合同亦是有依据的。

案例四：员工借用他人身份证入职，后遭遇工伤，用人单位是否应承担工伤保险待遇责任？

◆基本案情

张某借用孙某的身份证，并以孙某的名义进入某公司处工作，双方签订了书面劳动合同，某公司以孙某的身份信息为张某缴纳了工伤等社会保险。后张某在上班时间受伤，东莞市社会保障局对张某的受伤事故认定为工伤，东莞市劳动鉴定委员会鉴定作出认定为7级伤残，广东省劳动鉴定委员会再次鉴定为7级伤残。工伤事故发生后，社保部门在办理工伤待遇赔付时发现张某借用孙某的身份证入职后，对张某不予赔偿。张某遂要求某公司承担社保不予赔付的工伤保险待遇。

法院认为，根据某公司提交的员工自我保证书及张某身份证照片的模糊程度，某公司在审核员工身份时不存在过错，不需承担社保部门不予支付张某相关工伤待遇所造成的损失。判决不予支持张某要求某公司赔偿一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金的诉讼请求。

对某公司提供的员工自我保证书，虽然张某对该保证书上的签名不予认可，但张某明确表示不申请对该签名进行笔迹鉴定，法院视为张某放弃提供反驳证据的权利，应承担举证不能的法律后果，从而采信该保证书。

根据该保证书明确保证“本人之相关证件（身份证、毕业证）均为

本人真实有效之证件，如有不实，所造成的一切后果自负，且其后果概与本厂无关”，以及孙某的第一代身份证上相片模糊不清，难以识别，法院认定某公司在审查劳动者入职时所提交身份证的问题上不存在过错。

而张某已清楚借用他人身份证入职的法律后果却有意为之，存在过错，故认定张某借用他人身份证入职而导致社保部门不予支付张某相关工伤待遇所造成的损失，即社保部门本应依法支付张某的相关工伤待遇部分而未支付的责任，由张某一方承担。

案例五：员工借用他人身份证入职，后遭遇工伤，用人单位在什么情况下应承担工伤保险待遇责任？

◆基本案情

2014年6月9日，李某以张某的身份证信息入职某公司做杂工。公司以张某名义为李某参加了社会保险。2015年7月22日，李某在工作中发生事故受伤。同日，公司将李某送去医院进行治疗，共住院65天。住院期间，公司向李某支付了护理费、伙食补助费，并垫付了李某的医疗费、鉴定费等。2015年12月1日，东莞市社会保障局认定李某于2015年7月22日的受伤事故为工伤。2015年12月17日，东莞市劳动能力鉴定委员会出具鉴定书，认定李某伤残等级为八级。后李某向社保部门申请工伤保险待遇时，社保部门因李某是借用张某的身份证入职而不予赔偿。李某遂要求公司承担社保不予赔付的工伤保险待遇。

法院认为，员工故意提供虚假资料，但用人单位也存在审查不严的过错，故员工承担主要责任，用人单位承担次要责任。

《劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建

立劳动关系。李某冒用张某的身份入职并不影响双方之间建立劳动关系。公司依法履行了为劳动者参加社会保险的义务后，发生工伤事故时，应由工伤保险基金支付工伤职工的医疗费、鉴定费、住院治疗工伤伙食补助费、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金等相关工伤保险待遇。李某借用他人的身份证，以张某的名义入职，导致发生工伤事故时不能享受由工伤保险基金支付的上述工伤保险待遇。对此，李某存在过错，应承担主要责任；公司未能认真核实李某的身份信息，亦存在过错，应承担次要责任。

案例六：员工提供虚假的资格证书，用人单位如何才能合法解除劳动合同？

◆基本案情

某公司与于某签订了劳动合同。后某公司主张于某向其公司提供了虚假的职业资格证书，故于某与其公司签订的劳动合同应为无效合同。于某不服，双方发生争议，诉至法院。

为证实其主张，某公司提供了资格证书的复印件。该证书中显示有于某的照片。同时，某公司提供中国建筑某局（集团）有限公司出具的证明。该证明载明：贵单位前来查询于某同志的工程师资格证书，证书编号（2010）23056，发证时间2010年12月10日，经我单位核实，于某同志的证书非我单位评审，该同志不是我单位在岗员工，也未查到其在我单位的相关从业经历。

法院认为依据某公司提供的资格证书复印件，认定于某入职时向其公司提供了虚假的工程师资格证书。

于某应聘的岗位是电气工程师，而于某与某公司签订的劳动合同中