

劳动合同法下对劳动者入职审查的重要性及风险应对

产品名称	劳动合同法下对劳动者入职审查的重要性及风险应对
公司名称	山东邦佑服务外包有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	山东省烟台市芝罘区机场路90号烟台市人力资源产业园北楼14楼（注册地址）
联系电话	0535-2111249 13053501729

产品详情

实践中用人单位招聘过程的简单化、形式化，不注重入职审查，加上劳动合同法对双重劳动关系的间接承认，轻视入职审查将对用人单位用工带来很大风险。《劳动合同法》第八条规定，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。第二十六条规定，以欺诈手段使对方在违背真实意思的情况下订立的劳动合同无效或者部分无效。第九十一条规定，用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

【风险分析】

- 1、如不进行入职审查，劳动者以欺诈手段入职的，可导致劳动合同无效；
- 2、招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

【应对策略】

- 1、招用劳动者时，要求其提供与前单位的解除或终止劳动合同证明，并保留原件。如尚未解除劳动合同的，要求其原单位出具同意该员工入职的书面证明。
- 2、核实劳动者的个人资料的真实性，比如学历证明、从业经历，要求劳动者承诺未承担竞业限制义务，并向原单位进行核实，以免发生不可预测的诉讼风险。