

欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第一讲

招聘广告会引起法律风险吗？



一、招聘广告会引起法律风险吗？

答：是的，如果招聘广告中含有以下信息的话：

◆虚假信息 ◆歧视性信息

含有虚假信息的招聘广告违背了诚实信用原则。

《劳动合同法》规定了诚实信用原则，《就业服务和就业管理规定》进一步明确规定了用人单位不得提供虚假招聘信息、发布虚假招聘广告，违者由劳动保障行政部门责令改正，并可处以1000元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。



一、招聘广告会引起法律风险吗？

歧视信息违背了公平就业原则。《就业促进法》规定，劳动者就业不因民族、种族、性别、宗教信仰等的不同而受歧视。

《就业服务和就业管理规定》进一步明确规定，用人单位发布的招用人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。



一、招聘广告会引起法律风险吗？

操作提示：

1) 招聘广告不要提供虚假招聘信息。用人单位对本企业的地位、规模、业务等肆意夸大其辞均存在法律风险。

2) 绝对避免虚报薪酬待遇。实践中常见招聘广告虚报薪酬待遇，这一做法为日后管理埋下了隐患。比如，如果用人单位在劳动合同中没有写明薪酬数量，劳动仲裁庭或法院很可能将依据广告中所提工资数来判决企业需支付的数额



操作提示:

3) 在招聘广告中列举候选人条件时，应绝对避免包含身高歧视、性别歧视、地域歧视、身份歧视以及疾病歧视等内容。对于其他方面的条件，也应尽量选择弹性表达方式，如使用“优先”、“择优”等字眼，而不用刚性表达方式。

4) 招聘广告中如果包含岗位职责描述，则描述应当与真实职责一致，并且明确。这样，一旦与员工发生法律纠纷，则会在一定程度上降低未来举证的难度。



一、招聘广告会引起法律风险吗？

操作提示：

5) 如果招聘广告中列举岗位职责、劳动纪律等内容，应当添附“披露未尽”声明，即声明详细情况应以公司制度文本、最终签订的劳动合同等为准。

6) 企业应当将招聘广告进行存档备案，并保留刊登的原件，在需要时可以作为证据。



这一节我们就讲到这里，

欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业

