

欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第二讲

面谈时应当告知候选人哪些情况?



## 二、面谈时应当告知候选人哪些情况？

面谈时，企业应当将以下7个方面的情况告知候选人：

- 1) 工作内容；
- 2) 工作条件；
- 3) 工作地点；
- 4) 职业危害；
- 5) 安全生产状况；
- 6) 劳动报酬；
- 7) 劳动者要求了解的其他情况。



## 二、面谈时应当告知候选人哪些情况？

用工单位与候选人面谈，属于互相了解情况并磋商劳动合同内容的过程。法律规定这个过程必须本着“诚实信用”的原则进行。《劳动合同法》第8条明确列出了上述七项具体的法定告知情形。其中需要注意以下几个方面：

第六项劳动报酬，通常并没有预先确定的数字，需要企业与候选人在面谈中协商确定。经过这个商定的过程，企业便已履行告知义务。



## 二、面谈时应当告知候选人哪些情况？

第七项规定了“有问必答”的情形，即员工问就必须答；员工不问，可以主动告知也可以不主动告知。根据现有司法实践及法律界通常的理解，这些是指用人单位的资质、规模、规章制度。比如，用人单位是国有、私有还是跨国公司？营业额有多少？人员有多少规模？劳动纪律、晋升制度、考核制度、社会保险制度是什么情况？有没有签订集体合同？



## 二、面谈时应当告知候选人哪些情况？

这些情况事关候选人未来的职业发展或工作条件，属于劳动者有知情权而用工单位有告知义务的范围。但这些情况较为繁琐，所以法律规定是“有问必答”。如果劳动者在磋商时不关心这些情况，企业不需要在磋商阶段履行告知义务。

但需要注意的是，有关企业规章制度的部分，企业在入职时必须履行告知义务。





## 二、面谈时应当告知候选人哪些情况？

### 操作提示：

面谈的法律性质是劳动合同的磋商过程。法律要求合同磋商双方应本着诚实信用的原则进行磋商，而诚实信用必须有证据证明。因此，

- 1) 在面谈过程中，对关键内容进行书面记录并由双方签署是十分必要的。
- 2) 如果企业在面谈中发现候选人更适合就任其它职位，应当明确告知候选人，取得后者同意，并应当作出书面记录，比如让候选人重填带有新岗位名称的申请表等

## 二、面谈时应当告知候选人哪些情况？

### 操作提示：

3) 如果企业在候选人入职后改变了想法，希望候选人改就其他职位，应当与候选人协商，按照转岗处理，并作出有双方签署的书面记录，比如与候选人就转岗及转岗程序达成的协商意见。



这一节我们就讲到这儿，

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

