## 辅导三：用人单位招用劳动者的禁止性规定

（一）法律明确禁止性规定的原因

1、 保护弱势劳动者合法权益

用人单位以提供担保为借口，采取多种方式侵害劳动者的权益，应当加以禁止。无论是用人单位以让劳动者提供担保的名义，通过收取保证金、抵押金、培训费、服装费、纪律违约金等费用，还是通过扣押劳动者的居民户口、档案、身份证、毕业证、学位证、专业技能证书、职称评定证书等证件，侵害了劳动者财产权和人身自由权。劳动者往往迫于工作难找而委曲求全，同意提供相应担保。《劳动合同法》对此作了禁止性规定，对于保护作为劳动关系弱者一方劳动者权益将起到很好的保护作用。

2、体现出平等自愿原则

《劳动合同法》规定了订立劳动合同必须遵守平等自愿原则。禁止性规定，对强势的用人单位进行了限制，侧面的保护了弱势的劳动者，使用人单位和劳动者实力均衡，平等协商，体现了平等原则。劳动合同具有高度的人身属性，这就要求劳动合同一方当事人劳动者履行义务必须出于自愿，而不能进行人身强制。然而用人单位要求提供担保或者财物，不能达到让劳动者自愿提供劳动的目的，违背了自愿原则。用人单位招用劳动者的禁止性规定保护了劳动者不受强制，自愿劳动。

3、 保障劳动者的择业权

用人单位要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物使劳动者在出钱、出物担保同时，也失去了流动的自由，在很大程度上限制了劳动者的择业权。用人单位要求劳动者提供担保或者向劳动者收取财物的目的是迫使劳动者在该单位提供更长时间的劳动，这样劳动者就很难根据自己的意愿自由选择工作。当劳动者不满意用人单位想流动时，用人单位往往不将扣押的费用或证件交还，使劳动者处于一种进退两难的境地。

4、避免劳资纠纷

用人单位收取担保物或押金的做法很容易造成一定程度的劳资纠纷。由于用人单位要求劳动者提供担保或者向劳动者收取财物，而劳动者一般都是被迫的，这样于劳动合同签订之始劳资双方就产生了裂痕，埋下了矛盾产生的种子。随着劳动合同的不断履行，矛盾就会不断凸显。争议的频繁发生必将造成双方的紧张，这样的结果也不利于构建和发展和谐稳定的劳资关系。

（二）禁止的情形

《劳动合同法》第9条明确了用人单位招用劳动者的禁止行为：

1、不得扣押劳动者的居民身份证或者其他证件

在招用劳动者时不得扣押劳动者的居民身份证及其他证件，如劳动者的居民户口、暂住证、档案、毕业证、学位证、专业技能证书、职称评定证书等。

2、不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物

不得要求劳动者提供担保其实也包含了不得要求第三人为劳动者提供担保。同时用人单位也不能向劳动者收取或变相收取货币和财物**，**如用人单位以让劳动者提供担保的名义收取保证金、抵押金、培训费、服装费、纪律违约金等费用。

（三）用人单位违反禁止性规定的法律责任

用人单位违反以上两个禁止性规定的，将要承担相应的法律责任。《劳动合同法》第84条规定，用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人500元以上2000元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。