

Research on the Improvement of the Laborer's Explaining Obligation System in the Labor Contract Law

Yin Hongxin

Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan

Abstract: The laborer's obligation of explanation is clearly stipulated in the "Labor Contract Law of the People's Republic of China" (hereinafter referred to as the "Labor Contract Law"), which is opposite to the employer's obligation of notification. Economic progress has led to the vigorous development of the labor market. The problem of information asymmetry between employers and workers is widespread, and even deception and concealment of true information may occur. The law stipulates that the purpose of the worker's obligation to explain is to ensure that the employer and the worker can understand and trust each other in an increasingly complex market environment, so as to successfully complete the employment. However, this regulation has the problem of being too general and unclear. Compared with countries and regions with developed rule of law, my country has not yet formed a complete system in this respect. This article will start from the perspective of laborers, combing out the legal provisions, and standardize and theoretically explain the system of laborer's accountability, and reflect on the implementation of the system of laborer's accountability from the perspective of legislation and practice. The suggestions for perfecting this system make this system more compatible with judicial practice.

Key words: Labor Contract Law; Workers; Explaining Obligations; Responsibility

Received: 2020-07-25; Accepted: 2020-08-07; Published: 2020-08-15

《劳动合同法》中劳动者说明义务制度完善研究

尹洪鑫

中南财经政法大学，武汉

邮箱: 574225353@qq.com

摘 要: 劳动者的说明义务是《中华人民共和国劳动合同法》（下面简称《劳动合同法》）明确规定的，它与用人单位的告知义务相对。法律规定劳动者说明义务目的是保障用人单位和劳动者可以在日益复杂的市场环境中可以了解并信任彼此，从而顺利完成雇佣行为。然而该规定存在着过于概括而不明晰的问题，相较于法治发达的国家和地区来说，我国在这一方面还没有形成一个完整的制度。本文将从劳动者的角度，以对法条的梳理作为切入点，对劳动者说明义务这一制度进行规范和理论解释，并从立法与实践的角度反思劳动者说明义务制度的实施，并给出完善本制度的建议，使本制度与司法实践更契合。

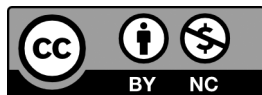
关键词: 劳动合同法；劳动者；说明义务；责任承担

投稿日期: 2020-07-25；录用日期: 2020-08-07；发表日期: 2020-08-15

Copyright © 2020 by author(s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 劳动者说明义务的解释

“法律非经解释不能适用。”一条生效的法律有必要采用有效的解释方法进行解释。用人单位告知义务与劳动者说明义务在《劳动合同法》中有专门的法条对其予以规定，但从条文内容就可以看出，法律对用人单位更为严格，明确列举了需要告知劳动者包括工作内容、条件等在内的所有信息。但对于劳动者来说，法律只概括规定了其应当如实说明与劳动合同直接相关的基本情况而没有具体列举。一般情况下法律义务的设立即意味着不履行义务将会承担法律责任，而劳动法并没为说明义务设置相应的法律责任，造成实践中不少劳动者采取欺诈、伪造、隐瞒等手段导致用人单位与劳动者之间产生不信任，阻碍了和谐劳动关系的发展，降低了市场效率，浪费社会资源。明确劳动者说明义务，不仅仅可以让用人单位免受欺骗，也可以让劳动者免受就业歧视，更可以让法官在面对劳动知情权纠纷时有明确的裁判依据。所以，明确说明义务内容及其法律责任有着重要的理论意义和实践价值。

1.1 劳动者说明义务的规范解释

《劳动合同法》第8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”。语义可以直接理解为劳动者与用人单位订立劳动合同时所应当承担的，如实说明自己与该项劳动合同有直接关系的基本信息。想要履行该义务，劳动者需要满足几个要件：首先是时间要件，需要是在劳动合同订立之前，反之合同订立之前没有如实说明相关信息，凭借虚假的条件订立了劳动合同，合同成立后再如实说明是违反该义务的。其次是

内容要件,告知的需要是与劳动合同相关的信息,与合同无关的信息即使劳动者进行隐瞒或者伪造,也不会对劳动合同的订立和运行产生影响,不会导致劳动合同无效。最后,该义务究竟是需要有用人单位询问为前提,即用人单位没有询问劳动者,此时劳动者是否仍然需要主动说明,法律并没用明确规定。

总之,劳动者说明义务尽管在尚未订立劳动合同时就存在,但在合同订立过程中的讨价还价行为实质上体现了双方的意思表示,是有理论和法律依据的。

1.2 劳动者说明义务的学理解释

合同是双方当事人协商的结果,其承载着双方的真实意思表示,而说明义务是缔约过程中的义务,也可称之为先合同义务,它是指合同生效前双方当事人在订立合同时所应遵守的义务。用人单位与劳动者在建立劳动合同关系前的工作详细商谈,属于先合同法律行为,因此这个过程中劳动者所需遵守的说明义务便是先合同义务,合同虽尚未成立,但若违反该义务也要承担法律责任。而先合同义务的产生时间,一般会认为是其中一方合同当事人发出的要约到达另一方时起算。也就是说,劳动者应当在与用人单位磋商时履行说明义务。

同时劳动者说明义务作为一种法律义务,注定会有一项和它相对应的权利,而这项权利就是用人单位的知情权。想要探究劳动者说明义务的含义,可以从用人单位知情权入手。劳动者说明义务作为一种义务,则必然有其履行义务的主体。用人单位知情权的义务主体即为劳动者。反之劳动者说明义务的受众,也就是被告知对象应当是依法与该劳动者建立劳动关系的用人单位。

再来看劳动者说明义务的客体,即为劳动者需要说明的内容,这部分上文也有提到,法律中并没有像用人单位告知权一样详细阐述,仅仅“与劳动合同有关的相关信息”一笔带过。因此这将会是接下来一个重点探讨的点。

2 劳动者说明义务的理论基础

2.1 诚实信用原则的要求

诚实信用原则不仅仅是民法的基本原则,劳动者说明义务就是诚实信用原

则在《劳动法》中的体现。诚实信用原则在订立劳动合同中的作用主要以两种方式出现:

首先,如果用人单位与劳动者之间产生纠纷诉至法院,双方在订立劳动合同的谈判过程中是否遵循诚实信用原则,是法官判断该劳动合同是否有效的关键因素之一。^①

其次,劳动合同法的目的在于维护劳动者和用人单位在劳动市场活动过程中的合法权益。在大民法的框架内,劳动合同双方当事人本应是地位平等的,但事实上,实践中用人单位与劳动者的关系往往是财大气粗的资本家与贫弱的劳动者的关系,二者的实力导致双方地位显然是不平等的,因此目前立法中对于劳动者的略微倾斜似乎合情合理。^②然而事物并不是非黑即白,也并不一定是弱者对强者错,所以当前法律可能会导致弱势的劳动者一方出现一些欺诈的行为,到头来反而是劳动者因为越来越厚的有色眼镜而更难就业。

按照诚实信用原则的要求,在劳动合同的缔结阶段,劳动者要诚实的告知用人单位通常情况下无法主动掌握的与工作有关的基本情况,可以防止浪费时间和资源,如此一来劳动市场的效率会随着秩序的提高而上升。^③

2.2 劳资双方信息不对称

在实践中,由于劳资双方所拥有的资源不同,用人单位与劳动者之间的信息是不对称的。^④

用人单位已经了解公司的整体情况,但在面对劳动者时他们能掌握信息的唯一来源便是简历与劳动者的自我说明;与此相对的,劳动者一般情况下也只了解自己的情况,但这正是用人单位所缺乏的,而对于公司的信息尤其是一些内部信息可以说是不清楚。

例如,如果一家公司要招聘经理,他们就不知道在许多候选人中谁是最好的,

① 张文显. 马克思主义法理学——理论、方法和前沿 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2003.

② 王全兴. 劳动法 [M]. 北京: 法律出版社, 2015.

③ 郑尚元. 劳动合同法的制度与理念 [M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2008

④ 林晓萍. 用人单位知情权与劳动者隐私权的冲突与协调研究 [D]. 华侨大学, 2014.

而当经理选择一家公司时，他也不知道哪家公司最能让他有用武之地。

由于信息在主观和客观上是不一致的，因此在订立劳动合同时提供己方信息的义务会迫使用人单位和劳动者相互解释自己的义务并交换信息，避免做出错误的决定。

3 劳动者说明义务制度的立法反思

3.1 我国相关法律规定

3.1.1 关于说明程度的规定

关于劳动者工作相关的基本信息，说明到什么程度才算达到法律规定的“如实说明”，法条并没有给出明确的依据。此外，由于缺乏对招聘条件合法性的审查，劳动者更缺少诚实说明的动力。由于该条款的笼统性，在实践中很难运用，大多数情况下是依靠法官自身的法律素养行使自由裁量权来认定事实和适用法律。

3.1.2 关于责任承担的规定

《劳动合同法》中除了对劳动者说明义务进行了概括式规定，也对不履行义务导致的法律责任的承担方式有所体现。《劳动合同法》第 26 条规定：以欺诈使相对方在违背真实意思的情况下订立的合同无效。但是，法律也就仅仅止步于此，至于可撤销的情形没有进一步规定。

简而言之，关于不履行劳动者说明义务的劳动合同的效力，只能通过一些相关法条进行体系推导，至于责任如何承担，谁来承担等具体问题，《劳动合同法》目前无法给我们完整明确的答案。

3.2 我国相关法律规定

3.2.1 义务履行方式

由于没有统一的标准，履行义务在实践中的方式有很多，它们主要表现为两种类型：口头和书面。如果使用书面行使，就会有证据可用于将来的劳资纠纷，但实际上，中小型私营公司主要使用口头形式。口头说明虽然也有其自身的优点，但在劳资纠纷的情况下，没有可靠的通知内容依据，此时只能依靠争端各方的

诚实信用。而招聘欺诈的出现一方面也与用人单位没有要求劳动者规范履行说明义务有密不可分的关系。

3.2.2 说明范围

如果范围太窄,说明义务相对于劳动者的知情权便无法行使;如果范围太宽,则将侵犯对方的隐私利益。在实务中,用人单位享有知情权,劳动者有权保护其个人信息。但是因为用人单位用工自主权和对业务管理的需求,二者之间的冲突是必然的,但不管怎样,一个有明确标准的说明范围仍然是实践中所需要的。

3.2.3 责任承担方式

正如上文所提到的,整部《劳动合同法》中只有第 26 条的合同无效条款第一项与劳动者说明义务责任有关,即只要涉及到诈骗,一律无效。这种简单而粗鲁的解决方案可以迅速解决劳资纠纷,但是很难面对各种复杂情形的劳资纠纷。

3.2.4 举证责任分配

2019 年最高人民法院出台的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第 13 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”,此规则专门适用于劳动争议案件的举证责任分配。如此看上去是一套正式的举证责任制度,可以在因说明义务而起的劳资纠纷案件中直接适用。但是,由于举证责任倒置本身对举证责任分配的笼统性,宪法按照通常的举证责任倒置规则来确定要把哪些证明责任倒置进行倒置,使得难以将其应用于司法实践。

4 劳动者说明义务制度实施的反思

4.1 劳动者欺诈

欺诈,是指行为人捏造虚假的事实告知对方或故意隐瞒真实情况,使对方据此做出错误意思表示的行为。应聘过程中,劳动者面临梦寐以求的岗位,想要尽可能多地展现自己的长处,隐藏自己的缺点,这是应聘的基本策略本没有

什么,但是最重要的还是要看那个缺点是否与应聘的岗位有关联。^⑤

实务中,劳动者会隐瞒诸如违法犯罪记录、教育经历、是否已婚等情况,法官审理同类案件大多是适用诚实信用原则,判决违背劳动者说明义务,因欺诈而订立的合同无效。^⑥

4.2 劳动者受到就业歧视

当前我国缺乏平等就业的概念,由于订立劳动合同时说明范围不明,导致用人单位在聘用过程中滥用知情权,造成严重的就业歧视。用人单位在聘用劳动者之前,会对劳动者的基本信息有一定的了解,这使当前的用人单位更容易以为工作需要而了解劳动者信息为借口获取个人信息,然后再用其他看似合理的理由而拒绝雇用,实则是因为各种各样的非正当歧视,导致劳动者无法公平获得工作的机会。^⑦

4.3 劳动者隐私权被侵害

由于《劳动合同法》没有明确规定劳动者的说明范围,致使用人单位其根据雇佣管理和业务需求去获悉劳动者的个人隐私时不受限制。

5 劳动者说明义务制度的域外立法借鉴

参考域外立法有利于研究完善国内制度,所以在提出完善我国劳动者说明义务相关制度的具体建议之前,分析国外的相关立法,尤其是作为大陆法系典型代表的法国与德国立法。

5.1 法国立法规定

《法国劳动法典》中有这样的规定:用人单位或雇主有权要求劳动者提供与其所应聘的工作岗位有关的个人信息,劳动者应当将相关信息如实说明,相

⑤ 林明. 劳动者伪造入职材料构成欺诈的,劳动合同无效[N]. 人民法院报, 2019-02-14(007).

⑥ 马丹艳. 劳动者提供虚假学历证书可否认定构成欺诈[N]. 中国劳动保障报, 2019-11-02(004).

⑦ 卜丽丽. 我国反就业性别歧视立法规制的法律思考[D]. 中共中央党校, 2018.

对的,其应聘工作岗位相关范畴以外的个人信息,劳动者可以不予说明。且用人单位无论通过什么方式获取到劳动者相关信息,这些信息只能用于招聘过程中判断劳动者的能力是否适任其应聘的工作而不得做其他用途。^⑧

法国《企业招募和个人自由法》,在《法国劳动法典》的既有基础之上,做出了进一步详细的规定:(1)用人单位不得向劳动者询问、劳动者被询问有权拒绝说明的事项,例如与劳动者应聘岗位无关的诸如情感家庭、政治立场、宗教信仰等个人信息。(2)用人单位不得在劳动者不知情或未征得劳动者同意的情况下,以非法方式获得其个人信息,而应该通过当面交流的方式获取。(3)在被用人单位询问法律规定以外或与应聘岗位无关的信息时,劳动者不仅仅有权拒绝说明,甚至可以虚假作答而不承担法律责任。

从上述内容中我们不难总结出:法国立法对劳动者的说明义务划定了范围,即“用来衡量和判断其水平能否胜任该岗位的个人信息”,且限定了用人单位获取劳动者个人信息的渠道,并赋予劳动者对无关信息询问的拒绝权。

5.2 德国立法规定

德国在《德国民法典》中作出了要求双方当事人在订立劳动合同时遵守诚实信用原则原则性规定:任何人在订立合同时都要基于诚实信用原则的要求,向对方当事人说明真实且准确的信息,由于一方捏造谎言或隐匿事实,而导致当事人遭受损失的,由违反诚实信用原则的一方承担责任。

在原则性规定的大方向下,《德国劳动法》也衍生了一系列针对特殊情形的具体规定,其中有代表性的例如劳动者的主动说明义务:“在劳动关系中,有必要在劳动合同中如实说明与履行劳动给付义务有关的所有实质性情况。”与其他国家同类法律的区别在于,关于“与工作能力有直接关联的个人信息”,劳动者不仅仅要对用人单位的询问进行回答,还要主动去说明用人单位未提及的,其他与竞聘岗位能力相关的个人信息。德国学界普遍认为,大多数情况下用人单位未就部分有关工作能力的个人信息询问,此时劳动者可以自行决定是

^⑧ 罗洁珍译.法国劳动法典[M].北京:国际文化出版公司,1996

否主动说明。但是根据德国民法所强调的诚实信用原则的要求,劳动者应当向用人单位主动说明那些用人单位难以预料到的,可能将来会导致其丧失工作能力或其他造成无法履行劳动合同的情况。^⑨

5.3 比较法启示

从德法两国的立法中可以看出,劳动者的说明义务范围都限定在了“是否直接影响工作能力”,是有其内在合理性的。从用人单位的角度看,其与劳动者签订劳动合同为的就是让劳动者为其工作提供劳动力,因此用人单位有权了解的信息也限于和该工作岗位相关的,实现用人单位劳动合同目的所需的这个范畴。

用人单位与劳动者之间存在着一定的信息失衡,也缺乏有效和可靠的信息获取方式。雇主很难知道何时工人有特殊情况,不必要求其一一询问不确定的潜在影响因素。在这种情况下,工人主动提供信息的义务可以保护雇主的权益,也不会损害劳动者的隐私权和其他权利,这将是合理的。根据上述德国法律关于这方面的规定,劳动者通常只会对可能将来会导致其丧失工作能力或其他造成无法履行劳动合同的,用人单位难以预料到的情况负有主动说明义务。

不同于传统的被动式回答,劳动者被法律设定了主动说明的情况下,自知其如果不主动说明用人单位应当知晓的信息,会导致劳动合同无法成就或用人单位的损失,此时仍选择不主动履行说明义务的,法律会将其认定为不作为欺诈。通过立法来设立主动告知义务,可以有效解决劳资纠纷中劳动者的不作为欺诈,这一理念应作为参考吸收进我国劳动立法制度中。

6 完善我国劳动者说明义务制度的建议

6.1 划清说明范围

由于《劳动合同法》未明确规定劳动者的说明范围,所以在实践中出现了劳动者欺诈和就业歧视的现象。理论上用人单位与劳动者是双向选择的关系,

^⑨ 沈建峰译,雷蒙德·瓦尔特曼.德国劳动法[M].北京:法律出版社,2014.

但事实上除了极少数能力拔尖的人,大多数情况下用人单位处在绝对优势的位置,劳动者只能尽可能将自己好的一面多展现,不好的一面的隐藏。^⑩由于需要进行企业管理,用人单位在招聘时必须得了解劳动者的基本信息。

这就要求我们划清劳动者说明义务的范围,尽可能地规定劳动者和用人单位的权利义务,取得应聘欺诈与反就业歧视这对矛盾的平衡。

6.2 明确说明内容

根据说明内容的性质、与劳动者个人隐私、所应聘的岗位的关联度,可以分为一般说明义务和特殊说明义务。

(1) 一般说明义务

内容为劳动者基本情况,通常包括以下信息:劳动者年龄、教育经历、工作经验等方面的信息。^⑪此类信息一般是被动地,附条件地说明,提的问题与工作岗位无关,涉及个人隐私的可以拒绝回答,不违反说明义务。

(2) 特殊说明义务

针对劳动者应当说明,但倘若不主动说明,用人单位也不会注意到的信息,一般有以下特点:劳动者自身是否存在与所申请的工作岗位不合适的情况。此类信息劳动者需要主动向用人单位说明,否则就算不履行说明义务。

明确哪些信息应主动向用人单位说明,哪些信息用人单位不询问可以不主动提,如此一来便可以尽可能减少应聘欺诈和就业歧视的现象。

6.3 完善说明程序

6.3.1 劳动者主体资格的审查程序

(1) 劳动者身份审查:劳动者竞聘岗位时,用人单位可以让劳动者提供身份证、户籍证明等材料以便开展资格核查和身份确认。审查劳动者的身份是避免应聘欺诈的第一步。(2) 劳动者学历证明、工作经历、职业资格证书等材料

^⑩ 杜宁宁.论劳动者之缔约说明义务[J].社会科学家,2014(03):106-110.

^⑪ 巴晶焱,张霖元.劳动者入职时未履行如实说明义务对劳动合同效力的影响[J].企业合规论丛,2018(02):353-369.

的审查。这是证明其能力和经历真实性的可靠依据。

6.3.2 劳动者履行说明义务的程序

(1) 签署情况告知表和承诺书

要求劳动者在求职时签署通知书,以书面形式规范自己的言行。劳动者必须签署保证书,以确保签署劳动合同时提供的信息是真实的,并且没有其他不适合工作职责的情况。它正式用于规范和限制其言行。

(2) 用人单位签发保密协议

基于个人的尊严,公民保护自己的隐私权与了解用人单位的权利之间的冲突必须增加用人单位的保密条款,以平衡劳动者履行通知义务的义务。如果泄露或出售他人的信息,用人单位应对劳动者提供的信息负责。它还可以消除员工担心老板在履行职责时会感到不舒服的信息泄漏的心理障碍。

6.3.3 备案劳动者基本情况信息

为了规范用人单位和劳动者的行为,在结论程序结束时,建立了签订劳动合同并提交有关劳动者基本信息的程序。一个可以敦促用人单位与劳动者签订劳动合同,另一个可以将劳动者的信息保存在文件中以便于查询,然后再将劳动争议作为证据。记录的信息应包括劳动者的基本信息,工作形式,工作时间,合同期限等。

6.4 完善责任承担制度

6.4.1 明确责任的承担范围

(1) 无支出招聘的责任

《劳动合同法》的无效条款可以直接解决问题。即,用人单位可以根据其单方面解约条款,申请确认劳动合同无效或直接终止劳动合同。也可以将可收回合同的情况添加到《劳动合同法》,以将它们实际应用于各种形式。

(2) 有支出招聘的责任

如果用人单位花了很多时间、精力、物力和财力来雇用该劳动者,则该劳动者违反通知义务并且劳动合同无效,则该劳动者必须按比例支付适当的损失。由于劳动者不履行通知义务,劳动合同无效或用人单位解雇,用人单位必须违反将用人单位提供的特殊教育费用以及用人单位提供的教育和其他援助的赔偿

金额通知用人单位的义务。不应超过费用。

（3）自身发生损害的责任

如果首先对劳动者造成损害，则用人单位和劳动者随后将终止劳动合同。目前，尚不清楚用人单位关于劳动者不当职业状况的实际情况。通常，无效的劳动合同是真实的劳动关系，不会影响对伤害的识别。但是，如果以错误的身份雇用了劳动者并且合同无效，则工伤保险基金将不支付赔偿金，并且由于审查不当，用人单位必须支付赔偿金。^⑫

但是，如果由于劳动者的虚假身份而使雇佣合同无效，则工伤保险基金将不支付赔偿金，用人单位必须通过不适当的审查承担部分赔偿金。

（4）使用用人单位造成机会利益损失情形的责任

商业主体存在的目的即营利，现实中因为劳动者未履行说明义务而给用人单位造成损失，如丧失商业机会等，构成劳动法上对说明义务的违背，造成用人单位机会损失，要视其过错所占比重与用人单位分担机会丧失的利益差。

6.4.2 增加举证责任的转移

建议采取举证转移的方式，在原被告双方之间转移举证责任，以达到充分证明相应主张的证明标准。允许双方当事人提出合理的要求，提供合理的证据证明其主张，并允许当事方充分讨论证券是否符合证券的标准。无法证明您主张的一方并承担诉讼的风险。举证责任的转移不仅可以使原告之间的举证责任得到公平的分配，而且多次转移可以帮助恢复问题的真相，帮助法官对案件做出准确的判断。

结语

由于和谐的劳资关系是劳资双方遵守说明义务的结果，因此劳动义务也需要意识到合同的重要性。当今的权利保护日益重要，权利越大，义务也就越大。本文试图通过对劳动者说明义务的分析和研究，探索和完善劳动者说明义务的内容，以期劳动者说明制度与司法实践更契合。

^⑫ 杨兴坤，刘继雁．劳务派遣中工伤保险责任承担与立法完善——兼评《劳动合同法》相关条款规定[J]．人民论坛，2014（35）：115-117．

参考文献

- [1] 张文显. 马克思主义法理学——理论、方法和前沿 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2003.
- [2] 王全兴. 劳动法 [M]. 北京: 法律出版社, 2015.
- [3] 郑尚元. 劳动合同法的制度与理念 [M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2008.
- [4] 林晓萍. 用人单位知情权与劳动者隐私权的冲突与协调研究 [D]. 华侨大学, 2014.
- [5] 林明. 劳动者伪造入职材料构成欺诈的, 劳动合同无效 [N]. 人民法院报, 2019-02-14 (007).
- [6] 马丹艳. 劳动者提供虚假学历证书可否认定构成欺诈 [N]. 中国劳动保障报, 2019-11-02 (004).
- [7] 卜丽丽. 我国反就业性别歧视立法规制的法律思考 [D]. 中共中央党校, 2018.
- [8] 罗洁珍译. 法国劳动法典 [M]. 北京: 国际文化出版公司, 1996.
- [9] 沈建峰译, 雷蒙德·瓦尔特曼. 德国劳动法 [M]. 北京: 法律出版社, 2014.
- [10] 杜宁宁. 论劳动者之缔约说明义务 [J]. 社会科学家, 2014 (03): 106-110.
- [11] 巴晶焱, 张灏元. 劳动者入职时未履行如实说明义务对劳动合同效力的影响 [J]. 企业合规论丛, 2018 (02): 353-369.
- [12] 杨兴坤, 刘继雁. 劳务派遣中工伤保险责任承担与立法完善——兼评《劳动合同法》相关条款规定 [J]. 人民论坛, 2014 (35): 115-117.