



一对一专业辅导

打造新派劳动关系



私人法律顾问

企业人力资源管理实务

操作宝典

劳动派◎著



中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE



一对一专业辅导

打造新派劳动关系



私人法律顾问

企业人力资源管理实务

操作宝典

劳动派◎著

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

内 容 简 介

本书以企业人力资源涉及的法律知识为切入点,以企业用工从入职到离职的生命周期为逻辑线,本着将律师办案中的实务经验和思维方式传播给更多的企业管理人员的美好愿望,以促进和谐劳动关系发展,在用人单位和劳动者之间找到利益平衡点。详细地讲解了企业人力资源管理中的每一个法律风险点以及对策。书中采用可视化图表以及公式的方式结合具体案例讲解知识点,使读者对知识点的理解更加直观,有趣味,易识记。

图书在版编目(CIP)数据

HR 私人法律顾问 : 企业人力资源管理实务操作宝典 / 劳动派著. —北京: 中国铁道出版社, 2016. 6
ISBN 978-7-113-21612-2

I. ①H… II. ①劳… III. ①企业管理—人力资源管理—劳动法—基本知识—中国 IV. ①D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 050712 号

书 名: HR 私人法律顾问: 企业人力资源管理实务操作宝典
作 者: 劳动派 著

策 划: 王 佩
责任编辑: 杨新阳
责任印制: 赵星辰

读者热线电话: 010-63560056

封面设计: **MX** DESIGN
STUDIO

出版发行: 中国铁道出版社(北京市西城区右安门西街8号 邮政编码: 100054)

印 刷: 三河市兴达印务有限公司

版 次: 2016年6月第1版 2016年6月第1次印刷

开 本: 787mm×1 092mm 1/16 印张: 28.25 字数: 533 千

书 号: ISBN 978-7-113-21612-2

定 价: 68.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书,如有印制质量问题,请与本社读者服务部联系调换。电话:(010) 51873174

打击盗版举报电话:(010) 51873659

HR 应该有一位属于自己的顾问

近来和一个朋友聊天，她是一位资深的人力资源从业者，回忆起自己的从业之路，颇有感慨。

本科学的是人力资源管理专业，毕业之后到一家不算大的公司做人事助理。那时候还是懵懂的小姑娘，对自己未来的工作充满着好奇与不安。好奇是因为终于要做自己四年来每天都会想到的工作了，不安是因为仅有的知识都是从书本上学来的，现实中不知道是不是能够用得上。

然而好奇并没有坚持多长时间，而不安却倔强地跟随着她。在实际工作和学校知识的差距面前，她备受打击。于是开始混迹于各种行业交流论坛、QQ群，还真的学到了很多知识。在这个过程中也认识了很多律师，有不明白的就及时请教。

但是逐渐地出现了一些问题，主要集中在以下几个方面：

一是有些问题的答案律师给出的好像有明显的问题，还有一些给出的和其他律师的不一样，不咨询还好，越咨询反而越觉得糊涂。

此外，律师们都比较忙，自己不知道什么时候打电话咨询方便，毕竟是免费咨询，怕打扰到别人工作，遇到心情不好的律师，不耐烦的解答会让自己更不好意思去咨询。虽然是女汉子，心灵还是怕受伤的。

在这家单位工作两年之后有了一定的经验就跳槽到一个相对有规模的公司，负责招聘工作。她是一个心气十足的姑娘，坚强而独立，面对这份工作虽然没有了最初的不安，却还是经常感觉知识不够用，所以仍然不停地寻找各种机会去学习。

比较幸运的是，这家公司老板的法律意识还不错，聘请了一位律师作为公司的法律顾问，据说是一位非常有经验的律师。经过一段时间的工作，她发现这位律师对劳动人事方向并不

是很专业，在具体工作上也很难直接和他沟通，平时这位律师业务比较忙，所以每次的沟通多少都会有些不愉快。这位律师和老板的关系又非常好，所以有些工作情况也不能汇报给领导，有问题还是要自己想办法解决。

这时候最苦恼的是不知道找谁商量，不知道谁的答案是最专业的，即便是领导也不能给出自己具有指导性的答案，于是就搬来各种法条和政策一条一条的学习。但是由于法律法规的变化和法律语言的专业性等原因，始终还是有很多不明白的地方。经常会因为自己的失误引发出劳动争议，被领导指着鼻子骂工作能力不行，被辞退的员工也骂自己没有人情，同事一场不讲情面。

明明尽心工作了却两边不讨好。

“那也是我最迷茫和觉得自己最无助的时候”说完她没心没肺地笑了，我却看到了她为工作咽下的委屈。好在那段日子已经过去，如今坐到人力资源总监位置上的她比过去更加自信，内心无比强大。但两个事情依然没有改变：一个是坚持学习的习惯，另一个是遇到问题依然需要自己解决，法律法规和程序依然还是没有很明白。

我听了她的这番忆苦思甜，感觉非常熟悉。细想下来发现，这正是每一个走向管理岗位的人力资源从业人员的晋升轨迹，她遇到的问题也是多数人都会遇到过的问题。

首先说免费咨询，我们也做免费咨询，实话说平时的咨询量比较大，日常工作又非常多，我们只能选择性地回复。除了选择问题还会选择时间，选择回答的字数。不回复感觉不礼貌，想回复时间上又不是很充分。说到底，这种免费的咨询我们是可以不负责任的，但是想到这份信任我们还是想给出负责任的解决方案。

其次，多数企业的法律顾问很少能够直接和人力资源部门对接工作，而直接对接的法务人员多数对于仲裁和诉讼的经验是缺乏的。这也就直接导致人力资源部门的工作没有说知心话的地方了。

所以我想，应该让 HR 们无论在初级阶段还是进阶阶段都有专业人员辅助。随时随地有问题都可以放心地开口去问，不需要去各种群里获取各种靠谱不靠谱的答案。怎么去解决呢？我想这就应该是 HR 私人法律顾问。

私人法律顾问应该是什么样的呢？

首先，【务实的】理论与实际结合，TA 必须是专业的负责任的劳动法专项律师的经验积累。

其次，【有效的】HR 私人法律顾问应该是 HR 专属的，TA 应该直面 HR 看到的没看到的问题，并提供解决方案。

再次，【易懂的】采用可视化图表的方式，让没有法律基础的 HR 也能轻而易举的理解并掌握相关知识。

最后，【陪伴式的】TA 从你进入职场开始就能够为你保驾护航。

所以我们结合多年的工作经验以及和数万名人力资源从业者的交流后决定写一本这样的书，也在同时推出了一项 HR 私人法律顾问服务，一本更加实务的工具书再加上专业律师的组合相信能让 HR 快速、安全地成长并成为一名成熟的人力资源从业者。

鉴于以上原因，本书具备如下特点：

1. 【条理清晰】按照单位人事管理流程设置章节，将知识还原到运用场景中。
2. 【实务专业】结合 HR 的实际工作和律师在实际工作中的经验，尽量少讲法条，多讲实务中的知识。
3. 【通俗易懂】大量运用案例和可视化图表帮助 HR 提高兴趣、直观理解。
4. 【方便检索】以问题为口径可以快速检索到自己所需的问题和解决方案。

谨以此书献给热爱学习、热爱生活的 HR，希望我们能够共同成长，共同进步，另外尽管我们已经做了很大的努力，但是由于写作时间有限，作者水平有限，仍难免有疏漏之处，如有发现还请海涵，也望各位读者不吝赐教，批评指正。

董波

2016.3

劳动派·专家团队介绍

■ 闻学成

闻学成是北京市道成律师事务所高级合伙人,执业领域为公司法务、并购及项目融资。在为境内外公司提供法律服务上具有丰富的经验,其提供的服务包括但不限于起草、审阅及制作法律文件;进行法律尽职调查、协助确定项目交易结构、参与谈判、出具法律意见,公司设立及协助客户与相关政府部门沟通等。

在收购与兼并领域有丰富的经验,曾主办和参与了多个不同类型的收购与兼并项目。闻律师参与过的并购项目包括但不限于:香港展鹏传媒股权收购成都大禹广告公司及其附属公司,分时传媒收购成都正阳广告公司,分时传媒收购武汉华威广告有限公司等,是分时传媒公司境外上市中方律师工作组成员。

此外,还担任多家公司的常年法律顾问,参与客户整体法律结构和战略的制定,并帮助公司处理日常法律事务。

■ 董波

北京市道成律师事务所劳动法部门负责人,劳动派发起人,劳动派讲师,企业法律风险管理讲师团成员。

一直主张并切实履行通过传播律师思维、技巧和可视化的方式,增强企业法律风险意识和抗风险能力。主张通过科学制度设计既能满足创业企业生长的需求又能规避企业的运营法律风险,为企业减少成本。

在劳动和社会保障法及公司法领域有丰富的经验。专长的领域包括公司运营与治理、劳动雇佣和劳动关系解除,公司规章制度的制定与执行,合同管理及审核。

■ 马晶晶

劳动派法律援助中心负责人,专注劳动者权益保护和 NGO 组织法律风险处理,擅长劳动合同纠纷(包括劳动合同的订立、履行、终止及解除;企业集体合同订立的相关法律事务等),入职招聘、工资报酬、社会保险、休息休假、培训协议、竞业限制约定、服务期、工伤赔偿纠纷等劳动争议的解决,企业并购、重组、破产等过程中员工的转移安置方案,人力资源管理体系的建立以及劳动关系的梳理等业务。

■ 谢艳萍

北京市道成律师事务所劳动法部主管,人力资源和法律双学位,培训讲师,企业法律风险管理讲师团成员,中央人民广播电台特约嘉宾。擅长企业劳动人事关系治理,代理企业处理与员工之间的劳动争议的处理,审查并健全完善企业的劳动合同、集体合同以及企业内部规章制度。审查企业用工方式,协助企业制定合法、有效的用工方案;在企业改制、上市、重组与并购过程中,制定相应的员工转移、安置及补偿方案,并指导实施;制定企业关闭、破产、撤销情形下的员工安置与补偿方案;制定经济性裁员方案;进行劳动人事尽职调查,预测相关人力成本,为企业各项投资决策提供准确依据,为实现各种投资策略下的劳动力合法使用设计用工方案;协助、指导企业组建工会及职工代表大会,完善企业民主管理制度,参加企业集体谈判。

■ 张立岩

北京道成律师事务所劳动仲裁部主管企业法律风险管理讲师团成员、执业以来办理了大量的民商事案件,尤其在劳动争议案件中积累了丰富的实际操作经验,在诉讼、仲裁方案的选择,举证、质证的技巧等方面,在处理案件的过程中对关键法律问题具有专业敏感性,能迅速找到案件的突破口,并进行细致、严谨的准备,为争取案件的胜利做好充分准备,最大程度地实现诉讼目标,充分维护当事人的合法权益,取得了当事人的信任与一致好评。办案同时,一直专注劳动法专业领域的法律研究和对外法律实务的宣讲培训,为多家机构、商会、工会、企业等提供劳动法实务培训。

案例索引目录

举案说法 1. 招聘启事中的信息能否认定企业的用工性质?	003
举案说法 2. 招聘广告中的就业歧视对企业有何影响?	005
举案说法 3. 企业采用欺诈的方法订立劳动合同有什么法律后果?	011
举案说法 4. 企业要做好入职审查, 谨防虚假履历。	018
举案说法 5. 不可随意使用“不符合录用条件”, 作为开除员工的理由	022
举案说法 6. 单位取消 Offer Letter 单位是否应该承担责任?	026
举案说法 7. 毕业生三方协议效力如何认定?	031
举案说法 8. 实习生与企业的关系如何界定?	042
举案说法 9. 劳动者用虚假简历应聘签订的劳动合同效力如何认定?	089
举案说法 10. 试用期工资如何约定?	096
举案说法 11. 招聘广告是否能够作为录用员工的条件?	102
举案说法 12. 什么样的规章制度是无效的?	111
举案说法 13. 竞业限制如何约定最有利?	123
举案说法 14. 什么情况下用人单位可以要求员工支付违约金?	131
举案说法 15. 午餐时间算不算工作时间?	138
举案说法 16. 不定时工作是否需要支付劳动者加班费?	141
举案说法 17. 带薪年假的劳动报酬如何计算?	154
举案说法 18. 哪些项目不属于工资总额部分?	172
举案说法 19. 试用期员工如何发放福利待遇?	224
举案说法 20. 用人单位生产经营状况发生变化是否有权单方调岗?	242
举案说法 21. 绩效考核不合格, 用人单位是否有权单方作出调岗决定?	249
举案说法 22. 劳动者离职是否必须得到用人单位的准许?	261

举案说法 23. 用人单位未缴纳社会保险, 劳动者据此解除劳动合同, 是否可以要求用人单位支付经济补偿金?	265
举案说法 24. 用人单位为劳动者办理北京户口, 劳动者违反服务期规定是否应支付违约金?	266
举案说法 25. 下班后参与赌博, 依法被行政拘留是否可以视为严重违反公司规章制度?	272
举案说法 26. “迁址”是否属于“客观情况”发生重大变化?	276
举案说法 27. 劳动者违反操作规范给用人单位造成损失是否应承担赔偿责任?	317
举案说法 28. 劳动者违反竞业限制约定是否应向用人单位支付违约金?	324
举案说法 29. 集体合同与劳动合同约定的薪酬冲突时, 以哪个为准?	332
举案说法 30. 被派遣劳动者与用工单位的劳动者能否享有同工同酬的权利?	348
举案说法 31. 劳动关系中, 如何确认用人单位主体?	358
举案说法 32. 如何分清是非全日制劳动关系还是全日制劳动关系?	361
举案说法 33. 提前结束产假上班, 除生育保险待遇外, 还能享受哪些待遇?	372
举案说法 34. 企业能否单方变更“三期”员工工作岗位?	374
举案说法 35. 职工在“三期”内, 用人单位能否随意解除劳动关系?	377
举案说法 36. 劳动合同终止后, 员工发现自己怀孕, 是否可以恢复劳动关系?	378
举案说法 37. 未缴、欠缴、少缴社会保险费而发生的纠纷, 属于劳动争议吗?	395
举案说法 38. “未签劳动合同”向公司主张“双倍工资”, 有时效限制吗?	397
举案说法 39. 劳动争议中, 举证责任到底由谁承担?	419
举案说法 40. 电子证据在劳动争议中起到何种作用? 如何认定?	428

目录/CONTENTS

第一章 招聘与录用	1
第一节 广告发布	1
第二节 就业歧视	5
第三节 招聘面试	8
第四节 如实告知	11
第五节 入职审查	15
第六节 录用条件	21
第七节 录用通知	24
第八节 抵押担保	30
第九节 三方协议	31
第二章 订立劳动合同	35
第一节 劳动合同的主体	35
第二节 劳动合同的订立	47
第三节 劳动合同的条款	76
第四节 劳动合同的期限	81
第五节 劳动合同的效力	86
第三章 试用期	92
第一节 试用期法定限制	92
第二节 试用期工资和福利待遇	96
第三节 试用期内劳动合同的解除	99
第四章 规章制度的制定与适用	106
第五章 保密与竞业限制	115
第一节 商业秘密	115

第二节 保密协议	119
第三节 竞业限制	121
第六章 培训与服务期	129
第七章 工作时间与休息休假	137
第一节 工作时间	137
第二节 休息休假	150
第八章 薪酬管理	161
第一节 薪酬管理的基本概念和制度	161
第二节 工资支付的基本规定	177
第三节 加班费的实务操作	183
第四节 未依法支付工资的法律后果	199
第九章 股权激励	201
第十章 社会保险实务	214
第一节 社会保险的基本规定	214
第二节 基本养老保险	220
第三节 基本医疗保险	223
第四节 失业保险	226
第五节 生育保险	229
第六节 工伤保险	231
第十一章 劳动合同的变更	240
第一节 协商变更劳动合同	240
第二节 单方变更劳动合同	244
第三节 劳动合同变更技巧	252
第十二章 劳动合同的解除	256
第一节 协商解除劳动合同	256
第二节 劳动者解除劳动合同	259
第三节 用人单位解除劳动合同	269
第四节 离职手续的办理	285

第十三章 劳动合同的终止	288
第一节 劳动合同的终止与劳动合同的解除	288
第二节 劳动合同终止的情形	290
第三节 劳动合同终止的例外情形	292
第四节 劳动合同终止和续签的技巧	293
第十四章 经济补偿金、赔偿金与违约金	296
第一节 经济补偿金	296
第二节 赔偿金	311
第三节 违约金	322
第十五章 集体合同和工会	328
第一节 集体合同	328
第二节 工会	337
第十六章 多元化用工形式	345
第一节 劳务派遣	345
第二节 业务外包	356
第三节 非全日制用工	359
第十七章 女职工和未成年工劳动保护	364
第一节 女职工劳动保护	364
第二节 未成年工劳动保护	382
第十八章 劳动争议处理	391
第一节 协商与调解	391
第二节 申请劳动仲裁	394
第三节 提起诉讼	414
第四节 劳动争议举证与证明责任	418
第五节 裁决的执行	434

第一章 招聘与录用

从人力资源的角度来说，招聘是企业用人的第一关，可能是最先遭遇法律风险的阶段，究其原因招聘决定了企业的基本用人政策、标准和价值取向。把握好这一关，对于企业用人来说，可以为后期人力资源方面的管理工作奠定良好的基础，从而达到事半功倍的效果。

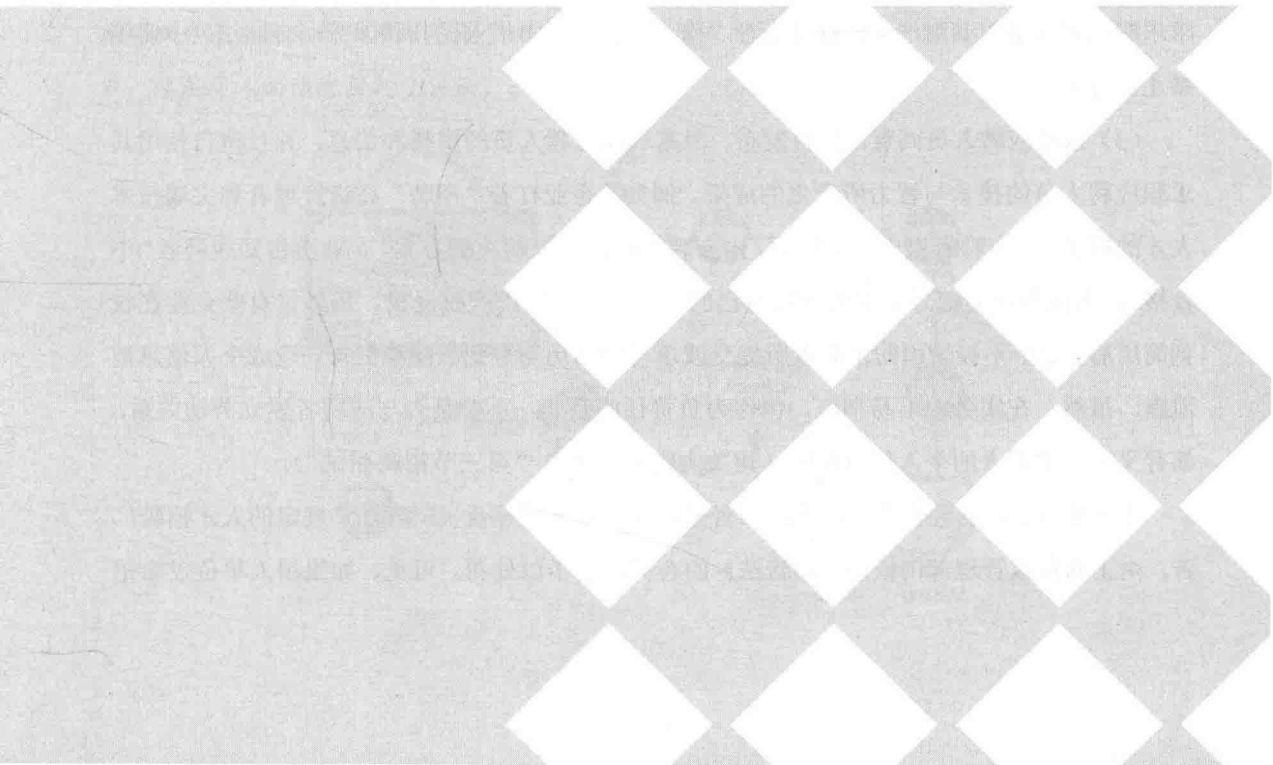
第一节 广告发布

在企业劳动用工管理中，招聘是关键的一个环节。而招聘广告中录用条件的拟写，有可能给企业日后留下隐患。招聘广告设计的好坏，直接影响到应聘者的素质，以及企业的竞争与发展。为此，我们有必要对招聘广告的内容设定和有关法律问题做进一步的探讨。

从法律的角度来看，招聘广告内容设计的科学与否，不仅仅影响到人才的招聘，更可能会给企业带来潜在的法律风险与用工隐患，因此，企业招聘广告内容设计应注意以下几点。

1. 客观真实

真实是招聘广告内容设定的首要原则。招聘的企业必须保证招聘广告的内容客观与真实，并且要对虚假广告承担法律责任。招聘广告中不要用企业无法遵守的承诺来误导应聘者，



那些言过其实、夸大其词且别有用心的广告，一旦被人识破，不但会使企业名声受损，还有可能因欺诈而承担相应的法律责任。

2. 合法

合法包括实体合法和程序合法，实体合法是指招聘广告中出现的信息要符合国家的法律法规和政策，杜绝发布违法信息。比如，不具备境外劳务派遣的企业招聘员工到境外工作，或者广告招聘不符合公序良俗甚至是违法的招聘内容。程序违法是指招聘广告通过非正常或正当途径向受众发送。

一般来说，各地区都会依据《中华人民共和国广告法》（以下简称《广告法》）制定相应的《人才市场管理规定》等法规。比如，2002年北京市工商局和北京市人事局联合发布了《关于加强人才招聘广告管理的通知》，对发布招聘广告提出“五个不得”，其中，除了前两个涉及歧视外，后面“三个不得”需要企业加以重视。

（1）侵犯其他企业及求职应聘人员的合法权益，以不正当手段招聘人才，其主要目的就是挖技术或者窃取竞争对手的商业秘密。

不正当的招聘手段一般有两种：一是明明知道应聘者与原企业劳动关系还没有解除，就予以聘用；二是应聘者虽然已经终止了所有的劳动合同和劳动关系，但可能会签有其他方面的协议，如竞业限制协议。按照这种协议，在离开原单位的一至两年内，不得从事相关行业的工作。有的企业明明知道对方和原企业签有这样的协议，却仍然录用。

（2）以人才招聘为名谋取不正当利益，以各种理由或名义向求职应聘人员收取费用，要求求职应聘人员以其财产、证件作抵押。殊不知，在《中华人民共和国劳动合同法》中明确禁止该行为。

（3）未经应聘人员同意，擅自发布、泄露求职应聘人员的资料和信息，并且擅自使用其求职应聘人员的技术与智力所产生的成果。例如，企业打着“招聘”高级管理者和尖端技术人才的幌子，给应聘者提出一个问题，由应聘者给出一个解决的方案，企业再告知应聘者“不合格”，而接着就会把方案用来解决自己的难题，导致知识产权侵权。另外，有些企业在收到简历后，对于不被录用的求职者所提交或填写的简历与登记表随意处理，造成个人信息被泄露。虽然，在实务中不易举证，但作为负责任的企业，不管是否与应聘者建立劳动关系，都有义务为求职者的个人信息保密（相关内容参见本章“第三节招聘面试”）。

用人单位、广告经营者、广告发布者发布虚假或其他违反《广告法》规定的人才招聘广告，由工商行政管理部门依照《广告法》的有关规定予以处罚。可见，如果用人单位发布招

聘广告时不遵循相关的法律规定，可能会遭受行政处罚。

3. 内容简洁但完整

招聘广告能用最短的篇幅，引起最大程度的关注，获得应聘者的简历。所以，其主要内容要简洁，但必须完整，一个完整的招聘广告应包括以下几项。

- (1) 本企业及岗位的基本情况和要求。
- (2) 招聘对象需具备的基本条件。
- (3) 其他注意事项。

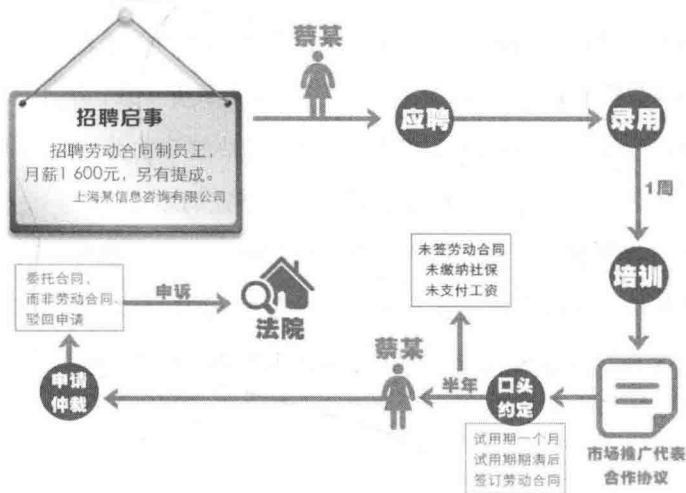
招聘广告应做到内容精练、表达准确，而并非越多越好，尤其是关键词句的表述，公司更应慎重，应根据情况选择恰当的表述方式。



举案说法 1. 招聘启事中的信息能否认定企业的用工性质？

2003年9月12日，蔡某看到了一则招聘信息：“上海某信息咨询有限公司招聘劳动合同制员工，月薪1600元，并根据业绩另有提成。”蔡某遂前往应聘，并被录用。经过为期一周的培训后，信息咨询公司拿出了一份为期一年的《市场推广代表合作协议》，要求蔡某等同时应聘的员工签字，协议并对具体的提成办法进行了约定。蔡某签了字，同时，也询问了签订劳动合同的事宜，被告知一个月试用期满后签。

但是，半年多过去了，公司一直未与其签订劳动合同、缴纳社会保险费，也没有支付工资。蔡某与公司交涉无果后，2004年4月初，向区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。但仲裁庭以双方是委托代理关系而不是劳动关系为由，没有支持蔡某的申诉请求。2004年6月11日，蔡某等人向法院提起了诉讼。





审理结果

2005年6月8日，法院对该案作出了一审判决。法院认为，被告在招聘时注明招聘劳动合同制员工，并对工资标准作出约定，系自认，故法院根据被告的自认行为，结合原告确实付出了劳动的实际情况，认定原告在被告处工作的性质具有劳动关系，且双方约定了劳动报酬，所以，被告应按约定支付原告在此处工作的工资。信息咨询公司不服一审判决，上诉于上海市第二中级人民法院。二审法院审理后认为，原审认定并无不妥，上诉人所称的双方为委托代理关系，缺乏依据，不予支持。



HR 操作锦囊

本案中，信息咨询公司本意是与员工建立劳务关系，而非有劳动关系的职员。但是，为了吸引更多的应聘者，因此，在广告中写入“劳动合同制员工”的内容。尽管事后双方签订的是市场代理协议，而不是劳动合同，但是，一审、二审法院根据招聘广告内容进行推定，仍然认定双方具有事实劳动关系。

因此，在招聘广告设计方面，企业HR应注意以下五个要点：

(1) 要避免虚假的招聘信息。特别是对本企业的地位、规模、业务等肆意夸大其词，均存在法律风险。

(2) 要防止虚报薪酬待遇。例如，企业在劳动合同中并没有写明薪酬数量额或者模棱两可，这一做法为日后管理埋下了隐患，因为劳动争议仲裁委员会或法院很可能将依据广告中所提的薪酬待遇来判断企业需支付的工资数额。

(3) 要重视列举候选人条件。例如，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，应尽量选择弹性表达方式如“优先”、“择优”等字眼。

(4) 要注意岗位职责的列举内容。则描述应当与真实职责一致，并且明确。应当附加“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。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。

(5) 要及时进行存档备案。企业应当保留刊登的原件，在需要时可以作为证据。

总之，小小的招聘广告的内容设计有许多的讲究与问题，用人单位需要加强注意，在设计内容的时候就杜绝违法以减少法律风险，避免带来不必要的劳动争议隐患。

第二节 就业歧视

就业歧视是指没有法律上的合法目的和原因而基于种族、肤色、宗教、政治见解、民族、社会出身、性别、户籍、残障或身体状况、年龄、身高、语言等原因，采取区别对待、排斥或者给予优惠等任何违反平等权的措施，侵害了劳动者劳动权利的行为。

由于就业歧视侵犯了员工依法应享有的平等就业的权利，在《劳动法》和《就业促进法》中都明确禁止因民族、学历、工作经验、身高、长相、种族、性别、宗教信仰、年龄、身体残疾、婚育状况、资格证明等形式的就业歧视。

就业歧视的实施主体是企业，所针对的对象是未来潜在的就业人员，实施的前提是企业存在相关的职位空缺，实施的手段是企业无法法律依据情况下自行规定各种限制性条款，其结果是排除了其他本该符合相关职位人员的平等就业权。企业在招聘过程中，对应聘者实行限制，如不是基于工作岗位的客观内在需要，就当被认定为“就业歧视”。



举案说法 2. 招聘广告中的就业歧视对企业有何影响？

2014年6月24日，应届毕业生郭某在赶集网上看到杭州某烹饪学校在招聘文案人员，她认为自己的学历以及实习经验符合学校的要求，便在网上提交了简历。等待多天后，没有得到任何回复，郭某又浏览了招聘网站的相关页面，才发现招聘页面上写着“限男性”的要求。郭某表示不解，多次向对方咨询，并到学校当面了解，对方坚持只要男性，表示这个岗位不适合女生。2014年7月8日，郭某向杭州市西湖区人民法院提起诉讼。

