



人力资源法务咨询师教材  
上海人才服务行业协会推荐教材

# 企业劳动关系

## 管 理 实 务

全国人力资源岗位培训项目办公室 组织编写

主 编 刘郑恒 副主编 周 斌

- 典型案例
- 法理解析
- 实务技巧
- 专家指点

中国劳动社会保障出版社

人力资源法务咨询师教材  
上海人才服务行业协会推荐教材

# 企业劳动关系管理实务

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业劳动关系管理实务 / 刘郑恒主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2015  
ISBN 978-7-5167-2163-6

I. ①企… II. ①刘… III. ①企业-劳动关系-管理 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第239282号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码: 100029)

\*

北京金明盛印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787毫米×1092毫米 16开本 14印张 267千字

2015年10月第1版 2015年10月第1次印刷

定价: 42.00元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版  
图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

## 编审委员会

**主 编：**刘郑恒 三才培训创始人

**副主编：**周 斌 《上海人力资源社会保障》杂志主编、  
著名劳动法专栏作家

**编 委：**王 冰 许中伟 汤建敏 江 晨 陈 艳  
何永强 苗其巍 胡 泉 洪桂彬 张 佶  
黄志峰 韩 琰

**本书撰稿：**王 冰 上海江三角律师事务所律师  
江 晨 香港上市公司资深员工关系经理  
陈 艳 上海市崇明县劳动人事争议仲裁院  
何永强 上海原韵企业管理咨询有限公司合伙人  
苗其巍 携程旅行网事业部法务总监、工会副主席  
周 斌 《上海人力资源社会保障》杂志主编  
胡 泉 上海众华律师事务所合伙人、律师  
洪桂彬 上海汇业律师事务所合伙人、律师  
张 佶 上海启恒律师事务所劳动法顾问  
黄志峰 上海市宝山区劳动人事争议仲裁院庭长

**审 稿：**韩 琰 上海市劳动人事争议仲裁院庭长  
许中伟 上海市人力资源和社会保障局

# 内容简介

本书是全国人力资源法务咨询师参考教材，由全国人力资源岗位培训项目办公室组织编写。

本书以企业用工顺序为主线，以企业人力资源管理各环节中易发生的劳动纠纷为案例，解析实例，说明法理，注重实操，全面、系统地解析了劳动合同法在企业中的运用，帮助人力资源从业者提高劳动关系管理水平，构建和谐劳动关系，有利于企业经营目标的实现。

本书作者都是活跃在劳动法实务教学中的一线专家讲师。本书凝聚了作者多年的研究和教学心得，极具理论前瞻性。本书既保证了劳动法基本原理的完整性，又注重对用人单位的操作指引，适合企业管理者、人力资源从业者、工会工作人员、在企业中协调劳动关系的专业人员使用。本书顺利出版，得到上海人才服务行业协会秘书长朱庆阳先生的支持和指导，由于时间仓促，尽管付出很大的努力，但难免有不足之处，敬请广大读者批评指正！

# 前言

《劳动合同法》的实行，标志着人力资源管理进入法制化时代。为了给用人单位和人力资源从业者提供权威的劳动法律法规的解释，指导企业进行科学的人力资源管理，三才培训联合著名的劳动法专家讲师，编写本书，为和谐企业劳动关系，提高企业人力资源从业者劳动关系管理水平提供直接的帮助和指导。

本书具有如下特点：

第一，定位明确。本书以企业人力资源部门、企业法律部门、企业工会人员为读者对象，以新的《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》等中国现有的劳动法律制度为参考依据，深刻地解读了在新的劳动合同法时代，用人单位应该采取哪些措施避免企业用工危机的出现。

第二，内容简洁。本书力争以简洁的语言明确表述问题，解析实例，说明法理。每个章节设学习目标、案例描述、分析要点、思考和练习题等板块，能够让读者一目了然。

第三，紧扣法条。本书紧扣现行法律的规定，并通过实例帮助读者理解法律的规定，以增强他们在企业中灵活运用法律的能力。

第四，突出实务。本书以企业用工顺序作为线索，详细地阐释在每一个阶段，企业应该注意的问题，最大限度地帮企业规避劳动法律风险。在分析法条的同时，更加充分地体现了劳动法管理实务技能技巧。

第五，启发思考。本书在每个重要知识点的讲解设计上都包括自

测案例，其目的就是给读者以充分的思考空间，启发读者运用理论与法律知识分析和解决实际问题。

本书凝聚了作者多年的研究和教学心得，极具理论前瞻性。

周 斌

《上海人力资源社会保障》杂志主编

著名劳动法专栏作家

# 目录

## 第一章 招聘的法律风险和应对策略

第一节	招聘条件的确定和公示	1
第二节	身份甄别和信息留存	5
第三节	录用通知书和就业协议	9
第四节	录用条件的设定与告知	11

## 第二章 劳动合同订立与合同条款设计

第一节	劳动合同的订立	15
第二节	无固定期限劳动合同订立	19
第三节	劳动合同条款的设计	22

## 第三章 工资支付常见规定和操作实务

第一节	工资计算和支付的常见规定	25
第二节	同工同酬原则与实务操作	30
第三节	工时制度和加班工资支付	32
第四节	几种特殊情况下的工资支付实务操作	35

## 第四章 社会保险法律风险和社保稽核审计

第一节	HR 对社会保险经办需要掌握的基础知识	39
第二节	社会保险法律法规对企业缴纳的要求	42
第三节	不同阶段的社会保险法律风险及应对	44
第四节	社会保险审计与稽核的实务处理	47

## 第五章 女职工“三期”管理实务

第一节	无效条款的表现形式及违法性	52
第二节	“三期”调岗调薪的情形与要求	56
第三节	女职工孕期、哺乳期的病假管理	59
第四节	劳动合同的解除	62



## 第六章 职工休假管理实务

第一节	职工休息休假概述	66
第二节	年休假实务处理	70
第三节	其他假期实务处理	76
第四节	企业假期制度的规范管理	81

## 第七章 规章制度的制定与违纪员工的处理

第一节	制定规章制度的内容要求	86
第二节	制定规章制度的程序要求	90
第三节	违纪员工的处理	94

## 第八章 调岗调薪处理技巧及风险防范

第一节	调岗调薪的基本原则	99
第二节	调岗调薪的特殊规则	103
第三节	合理认定调岗调薪	105
第四节	工作地点变更的基本原则	109

## 第九章 离职管理的法律风险和经济补偿计算

第一节	离职管理的法律风险和操作策略	113
第二节	经济补偿的适用和计算	118

## 第十章 商业秘密保护与竞业限制实务

第一节	商业秘密、竞业限制的概念	128
第二节	实务中应当关注的竞业限制本质特点	132
第三节	竞业限制协议的要点综述	134
第四节	竞业限制的实操问题概述	136

## 第十一章 劳务派遣和劳务外包管理实务

第一节	劳务派遣关系及“三性”定义	141
第二节	劳务派遣协议及其配套劳动合同	145
第三节	退回制度	149
第四节	劳动派遣履行过程中的劳动待遇	151
第五节	劳务外包与劳务派遣	154

## 第十二章 集团劳动人事管理实务及纠纷应对

第一节	集团劳动关系确认	162
第二节	集团规章制度	168
第三节	集团内跨公司人员调整	170

## 第十三章 劳动争议处理

第一节	劳动争议案件的特殊性	176
第二节	起诉（申请仲裁）	179
第三节	应诉和答辩	181
第四节	法庭上的进攻与防御	184
第五节	法官如何审理案件	187

## 附录

	中华人民共和国劳动合同法	197
	全国人大常委会关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定	209
	中华人民共和国劳动合同法实施条例	210

## 第一章

# 招聘的法律风险和应对策略

### 学习目标

1. 掌握招聘广告的发布要点，并在招聘中避免就业歧视。
2. 掌握招聘中身份甄别和信息留存的正确方法。
3. 掌握规避发放录用通知书和签订就业协议的法律风险。
4. 掌握录用条件的设定与告知。

## 第一节 招聘条件的确定和公示

### 一、发布招聘广告注意事项

#### 案例

2011年8月1日上午，一则“淘宝体”招聘微博由外交部官方微博平台“外交小灵通”发布，在三个多小时内被转载4800多次，引发网友热议。

“亲，你大学本科毕业不？办公软件使用熟练不？英语交流顺溜不？驾照有木有？快来看，中日韩三国合作秘书处招人啦！这是个国际组织，马上要在裴勇俊、李英爱、宋慧乔、李俊基、金贤重、RAIN的故乡韩国建立喔，此次招聘研究与规划、公关与外宣人员6名，有意者请咨询65962175，不包邮。”

**【焦点问题】**以上招聘广告存在什么问题？

**【分析要点】**招聘广告内容设计的科学性不仅影响人才的招聘，还可能会给企业带来潜在的法律风险。企业招聘广告内容设计应注意：

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、真实，并且要对虚假广告承担法律责任。对广告中所涉及的对录用人员的劳动合同、薪酬、福利等政策不能做虚假承诺。招聘信息应当是人才资源需求的客观反映，必须忠实地反映企业人力资源需求的基本情况，反映企业的现状和发展趋势。

2. 合法合规。招聘广告中出现的信息要符合国家及地方的法律法规和政策，杜绝发布违法信息。这个合法包括实体合法和程序合法。实体违法比如不具备境外劳务派遣资格的单位招聘员工到境外工作，或者广告招聘妓女等不符合公序良俗甚至是违法的招聘行为。程序违法包括招聘广告通过非正常途径向受众发送，比如非法挖人。

3. 内容完整。人才招聘广告要为读者提供一个获得更多信息的平台，其主要内容要简洁，但是必须完整，招聘广告的内容分为法定必备内容和非法定必备内容。根据《就业服务与就业管理规定》，招用人员简章应当包括用人单位基本情况、招用人数、工作内容、招录条件、劳动报酬、福利待遇、社会保险等内容，以及法律、法规规定的其他内容。尽管招聘广告与招用人员简章有一定区别，但在内容设置上应同样适用这一规定。

以上案例作为招聘广告显然内容不够完整，表述也不够得体。其实微博招聘也好，其他招聘渠道也罢，“淘宝体”招聘也罢，其他什么体招聘也罢，这些都只是表现形式，是为了引起受众的注意，并不是重点。在这些形式之外，用清晰的语言告诉潜在的应聘对象招聘的实质性要件才是重点。

## 二、招聘条件应避免就业歧视

### 案例

2014年年初，90后小伙王涛在网上投简历应聘某外国法人独资的大型包装公司吹膜机长职位，不久便收到了该公司的面试通知。

王涛多次请假至该公司参加考核和面试，功夫不负有心人，最终王涛顺利通过了各项考核和多次面试，很快双方就工资待遇等入职条件达成了一致意见，王涛也果断辞去了原来的工作。随后，应该大型包装公司要求王涛至某医院接受入职体检，不想当日王涛接到公司通知，称其体检结果为乙肝“大三阳”，故公司拒绝录用他。

一盆凉水彻底让王涛不知所措，多次与该公司交涉未果，自己还因此失去工作，王涛承受着极大的心理压力和精神痛苦。最终，王涛难以忍受这种赤裸裸的就业歧视，将该公司诉至当地法院。

法院经审理认为，劳动者享有平等就业的权利，用人单位招用人员应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。本案中，公司拒绝录用王涛，侵犯了王涛平等就业的权利，客观上对王涛实施了就业歧视。近日，法院审结了该案，判处公司向王涛公开

赔礼道歉并赔偿 4 000 元。

**【焦点问题】**假设王涛到食品行业工作，用人单位是否可以拒绝录用？

**【分析要点】**《就业促进法》规定：“用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。”而当时尚未废止的《食品卫生法》规定：“病毒性肝炎等消化道传染病者（包括病原携带者）不得参加接触直接入口食品的工作。”在我国，这条规定针对的主要群体是厨师、配菜工、服务员等餐饮业从业人员。

随着对乙肝病毒传播特点认识的逐步深入，以及接种乙肝疫苗等相关预防工作的开展，乙肝病毒主要通过经血传播、母婴传播和性传播已成为医学界的共识。卫生部有关人士明确指出，日常工作或生活接触，如同一办公室工作（包括共用计算机等办公用品）、握手、拥抱、同住一宿舍、同一餐厅用餐和使用共用厕所等无血液暴露的接触，不会传染乙肝病毒。

自 2009 年 6 月 1 日起《食品安全法》施行，原《食品卫生法》废止。随后公布的《食品安全法实施条例》明确将受到限制的“病毒性肝炎”界定为“甲型病毒性肝炎、戊型病毒性肝炎”，而没有把乙肝列为从事食品行业的“禁忌证”，这意味着即使王涛到食品行业工作，用人单位也不可以因乙肝“大三阳”而拒绝录用王涛。

作为一种社会现象，就业歧视由来已久，诸如户籍、性别、年龄、身高、相貌甚至婚姻状况都可能成为应聘者被歧视的由头。而今，各种各样的另类歧视也屡屡被媒体曝光，引发众多求职者的不平与抱怨。我国《就业促进法》规定，“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利”，“用人单位应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视”，“农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制”。

《就业促进法》第六十二条规定：“违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。”第六十八条规定：“违反本法规定，侵害劳动者合法权益，造成财产损失或者其他损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”如果用人单位侵犯了求职者的就业权，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以 1 000 元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

## 思考题

不久前，渣打银行广州分行招聘“金融体验生”，在同等条件下，VIP 客户子女可被优先录取，而成为渣打银行 VIP 客户的条件是到该行开立 50 万元定期存款户头。这则消息在网上引发热议，舆论直指渣打银行涉嫌就业歧视。

但也有粉丝认为，只有“限制录用”的规定才算就业歧视，而这家银行并没有表示

拒绝录用非VIP客户子女，只是“优先录用”VIP客户子女，就像有的用人单位规定有工作经验的优先录用，有相关证书的优先录用等，难道都属于就业歧视吗？你对此怎么看呢？

### 三、确定招聘条件操作提示

1. 用人单位应该合理确定招聘条件。就业歧视是对劳动者的平等权的侵害，如果公司想避免其招聘广告所确定的条件构成就业歧视，就应该承担证明其招聘条件具有正当性和合理性的责任，因此岗位特点和就业需求是确定招聘条件的重要因素。

当然，对于法律法规有明确规定的，用人单位在招聘时可以“限制录用”。如《公务员法》规定：“受过刑事处罚的人员和曾被开除公职的人员不得被录用为公务员。”另外，依据有关法律法规，受过刑事处罚的人员还不得当法官、检察官、警察，不得当证券交易所的从业人员，是律师的要被吊销执业证书，二年内不得注册执业医师，五年内不得注册会计师……

另外，《刑法》第一百条规定：“依法受过刑事处罚的人，在入伍、就业的时候，应当如实向有关单位报告自己曾受过刑事处罚，不得隐瞒。”但是，犯罪的时候不满十八周岁被判处五年以下有期徒刑的人，免除前款规定的报告义务。对于没有法律依据的，用人单位不得随意“限制录用”。

2. 判断招聘是否存在就业歧视，关键是招聘条件是否有法律依据或正当理由。用人单位依法设立“优先录用”条件的，不属于就业歧视。如根据《烈士褒扬条例》第十九条规定，烈士的子女、兄弟姐妹本人自愿，且符合征兵条件的，在同等条件下优先批准其服现役。烈士的子女符合公务员考录条件的，在同等条件下优先录用为公务员。

再如《上海市见义勇为人员奖励和保护办法》第十六条规定：“被授予见义勇为先进分子荣誉称号的人员报考学校或者应聘就业时，在同等条件下，学校、单位应当优先录取、录用。”《劳动合同法》也规定：“用人单位依法裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。”

还有一些用人单位设立的“优先录用”条件，虽然没有法律明文规定，但是是根据岗位特点合理设定的，一般也不能随便与就业歧视挂钩。

有的用人单位招聘管理人员，规定有相关管理经验的优先录用；招聘专业技术人员，规定有相关学历的优先录用，或者懂外语的优先录用；招聘礼仪性人员，规定外貌端庄的优先录用等，都是根据岗位特征设置的招聘条件，都不能归入就业歧视之列。全国人大常委会批准的国际劳工组织《1958年消除就业和职业歧视公约》第二条指出：“对一项特定职业基于其内在需要的任何区别、排斥或优惠不应视为歧视。”但是，对于既没有法律依据也无正当理由的所谓优先录用条件，就有可能侵犯求职者正当的就业权利。

3. 公司招聘广告应该内容精练、表达准确，而并非内容越多越好，尤其是在部分内容处于模糊状态的情形下，公司更应该慎重，应该选择更为柔和的语言或其他更为恰当的方式表述。

## 第二节 身份甄别和信息留存

### 一、避免求职欺诈

#### 案例 A

徐某于2007年3月6日到北京某网络技术公司担任人力资源总监。徐某在《应聘人员登记表》教育背景一栏中填写的是“05—今北京大学 MBA 硕士”。公司在徐某入职后不久即发现其虚报学历。同年5月28日，公司通知徐某与其解除劳动合同，原因是在试用期内发现其学习经历不属实，工作能力差，不符合录用条件。

徐某提起劳动仲裁，北京海淀区劳动争议仲裁委员会裁决公司支付徐某经济补偿金6 000元及额外经济补偿金3 000元。公司不服，提起诉讼，徐某提交北京大学公共经济管理研究中心入学通知书（2006年4月）一份，内容主要为徐某经审核被录取为北京大学企业管理高级研修班学员并要求徐某于2006年4月前报到。

一审法院认为，公司虽主张徐某不符合录用条件，但未提供该岗位具体的录用条件，故法院对其主张不予采信，认定该公司以此为由与徐某解除劳动关系依据不足，公司应支付徐某经济补偿金6 000元及额外经济补偿金3 000元。随后公司上诉至北京第一中级人民法院。

二审期间，徐某表示该研修班截至2007年3月，颁发了结业证书。

二审判决认为，虽然徐某并非北京大学 MBA 硕士，但公司并未提供证据表明其在徐某入职前曾对徐某的学历有特定的要求，而学历与能力并不能等同，公司在徐某入职前也对其进行了面试，现以徐某虚报学历为由提出解除劳动关系缺乏正当性。二审判决驳回上诉，维持原判。

#### 案例 B

唐某于2002年应聘进入上海一家阀门机械有限公司工作。根据招聘要求，唐某入职时向公司提交了其毕业于西安工业学院材料工程系的学历证明，并与公司签订了期限为2002年3月1日至12月31日的劳动合同。此后双方每年续签一份期限为一年的劳动合同。2007年12月，唐某签署《任职承诺书》一份，内容为：“本人作为上海××

阀门机械有限公司之员工，特作如下承诺：……本人以往提供给公司的个人材料均是真实有效的，如有作假，愿意无条件被解除合同……”

2008年8月，唐某的主管领导马某通过他人举报得知并证实唐某存在学历造假现象。2008年12月23日，双方续签劳动合同，约定合同期限至2011年12月31日。2010年7月，公司以唐某求职时学历造假存在欺诈行为为由，与唐某解除劳动关系。唐某不服，认为公司借机与其解除劳动关系，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

劳动仲裁委员会裁决公司支付唐某违法解除劳动合同赔偿金，公司不服裁决，提起诉讼。一审法院判决支持唐某，公司仍不服上诉至上海市二中院。二审法院判定唐某构成欺诈，用人单位可解除合同。

**【焦点问题】**判断劳动者构成欺诈，有哪些考量因素？

**【分析要点】**首先，用人单位对学历有无特定要求。《劳动合同法》规定：“采取欺诈、胁迫等手段订立的劳动合同，为无效合同。”无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力，用人单位可以解除劳动合同。所谓“欺诈”是指一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况，或者故意隐瞒真实的情况，诱使对方当事人做出错误意思表示的行为。但是欺诈应具备两个构成要件：（1）故意告知对方虚假情况，或者故意隐瞒真实情况；（2）诱使对方当事人做出了错误意思表示。可见员工在订立劳动合同时未如实披露信息并不必然构成欺诈。只有当劳动者故意隐瞒自己的学历、工作经历等信息，对公司录用造成重大影响，进而做出录用该劳动者的行为时，才构成劳动者对用人单位的欺诈行为，由此签订的劳动合同应属于无效合同。

徐某的《应聘人员登记表》中确实有不真实的信息，但是这些信息会不会对公司的录用产生决定性影响呢？劳动争议仲裁庭和法院会根据具体案情做出合理判断。但是如果用人单位有证据表明对劳动者应聘岗位的学历有特定的要求，而劳动者提供了虚假信息，将有助于劳动合同无效认定。

其次，员工提供虚假信息情节是否严重。案例A中公司在法庭上，仅能提供徐某填写的《应聘人员登记表》证明其有虚假陈述，而案例B中，公司不仅提供唐某填写的《任职承诺书》，而且还证明他在入职时向公司提交了其毕业于西安工业学院材料工程系的学历证明，由此可见，唐某造假在情节上更为严重。徐某将就读北京大学MBA陈述为硕士毕业，属于故意夸大事实，确属不当行为；而唐某从来没有在西安工业学院就读，说自己毕业于西安工业学院纯属欺诈，两案中当事人造假的性质不一样。另外，案例A中公司显然未尽审核义务而相信劳动者的自我陈述，本身亦有未尽职的地方；而案例B中公司对于唐某提供的学历证明进行了初步审核以后，经人举报才知上当受骗。

案例B审理时，唐某对该《员工手册》的真实性并无异议。唐某提供虚假学历的行为是所在公司规章制度严令禁止的，公司依据企业的规章制度与唐某解除劳动合同，是其依法行使管理权的体现，并无不可。同时，唐某于2007年签署的《任职承诺书》



是唐某与公司基于诚信原则的约定，唐某对于违反约定义务的结果应是清楚的。双方的约定未违反法律规定，是合法有效的。故从任职承诺来看，公司在查知唐某伪造学历后，基于唐某之承诺而解除合同是有依据的。

最后，签约时用人单位是否知晓其造假。案例 B 中，唐某在入职时提供虚假学历并做虚假陈述的行为显然已经构成了欺诈。但对唐某于 2008 年 12 月底与 ×× 公司续签劳动合同时是否构成欺诈存有争议，关键在于续签劳动合同时 ×× 公司是否知晓唐某学历造假一事并做出错误的意思表示。

一审法院认为，2008 年 12 月，在马某知晓唐某提供虚假学历的情况下，公司仍然做出与其续签劳动合同的决定，表明公司已经知晓唐某学历造假，仍继续予以聘用，即不予追究唐某提供虚假学历的行为。

但是二审法院经审理认为，公司提供的马某的书面证言、调令等证据证明，马某因工作调动未将唐某学历造假之事上报公司，亦未对此事做出处理，且公司与唐某续签劳动合同之前，马某确实已调任他处。同时，唐某在 2009 年填写的人事资料卡“教育程度”一栏仍填写西安工业学院材料工程系。综合以上情况，可认定唐某对其入职时提供虚假学历一事一直采取隐瞒的态度，故唐某在 2008 年 12 月续签劳动合同时仍然构成欺诈。故 ×× 公司与唐某解除劳动合同有法律依据，不应支付违法解除劳动合同赔偿金。

## 思考题

某公司刚招聘的女员工才上了半天班，下午就开始请孕假。这让人事部感到很意外。“在入职填表时，她在婚姻状况里明确填写了‘未婚’。”这家外资企业的人事部员工小陈介绍说。双方谈妥了工资待遇等问题后，这位应聘者于 9 月 17 日办理了入职手续，第二天正式入职。“才上了半天班，她下午就请假了。”

她这假一请就请到了国庆节。“考虑到中间穿插了中秋、国庆，女员工的部门负责人也来打过招呼，所以也没多过问。没想到节后上班第一天，一张请一个月假安胎的假条就来了。”

小陈坦言，如今公司编制已满，无法再招聘更多人手，公司处于相当被动的境地。“现在公司希望可以拿出一部分补偿金，和她达成离职协议。”小陈透露，已跟该员工在电话中进行了沟通，但对方仅表示“会考虑一下”。

这位员工在入职时隐瞒了婚姻状况，公司是否可以解除劳动合同？还有，如果求职者隐瞒疾病、隐瞒真实年龄，公司应当如何处理？

## 二、用人单位的告知义务

《劳动合同法》第八条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工