

大学生的就业指南

劳动者的维权顾问

就业与劳动权益保护

维权实例 与实务指引

柯新华 / 著

JIUYE

YU LAODONG QUANYI BAOHU

WEIQUAN SHILI YU SHIWU ZHIYIN



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

大
劳

就业  劳动权益保护

维权实例 与实务指引

柯新华 / 著

JIUYE

YU LAODONG QUANYI BAOHU

WEIQUAN SHILI YU SHIWU ZHIYIN



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

就业与劳动权益保护:维权实例与实务指引 / 柯新华
著. —北京:法律出版社,2013.8
ISBN 978-7-5118-5050-8

I. ①就… II. ①柯… III. ①劳动就业—劳动法—研
究—中国 IV. ①D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 135110 号

就业与劳动权益保护
——维权实例与实务指引
柯新华 著

编辑统筹 法律应用出版分社
策划编辑 薛 晗
责任编辑 薛 晗 慕雪丹
装帧设计 汪奇峰

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社
总发行 中国法律图书有限公司
经销 新华书店
印刷 固安华明印刷厂
责任印制 陶 松

开本 720 毫米×960 毫米 1/16
印张 14
字数 221 千
版本 2013 年 8 月第 1 版
印次 2013 年 8 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

西安分公司/029-85388843

重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5118-5050-8

定价:36.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

前言

为了促进就业,规范用人单位的用工行为,及时解决劳动争议,保护劳动者的合法权益,促进劳动关系以及社会关系的和谐稳定,自2007年以来,我国先后颁布了《就业促进法》、《劳动合同法》、《职工带薪年休假条例》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法实施条例》、《社会保险法》、《女职工劳动保护特别规定》等多部重要的法律法规,修改了《职业病防治法》、《工伤保险条例》等法律法规,并出台了一系列配套法规、规章和司法解释,极大地完善了劳动者的就业、劳动、社会保险等权益的法律保障机制。

然而,在社会现实中,用人单位的守法状况并不乐观,招聘歧视,招聘诈骗,建立劳动关系不订立书面劳动合同,强制加班且不依法支付加班费,不给职工年休假且不依法支付年休假工资,随意变更、解除或者终止劳动合同,不依法参加社会保险等侵害劳动者权益的现象仍然较为普遍。遭遇侵权后,由于劳动法律知识匮乏而选择忍气吞声的劳动者并不鲜见;即使是勇敢地拿起法律武器与用人单位较量的劳动者,其中许多人因对纷繁复杂的法律规定或是一知半解,或是生搬硬套,维权效果也大打折扣。为帮助劳动者系统地掌握和正确地理解相关规定,增强维权的实际效果,笔者根据多年来从事《劳动和社会保障法》、《劳动与就业保护》等课程的教学与研究体会以及从事兼职律师、劳动人事争议仲裁员实务工作的经验,写成此书。本书以“劳动者权益保护”为主线,按照“就业——劳动——争议处理”的逻辑思路撰写,共分五篇,即:第一篇,就业权益保护;第二篇,劳动合同权益保护;第三篇,工时、工资和女职工劳动权益保护;第四篇,社会保险权益保护;第五篇,劳动争议处理。

本书具有以下特点:(1)知识丰富,表述通俗,实用性强。笔者在梳理现行的劳动法律、法规和规章的基础上,将与劳动者权益保护密切相关的规定筛选出来,进行归纳整理和通俗解读,形成就业与劳动权益保护体系,为劳动者解决就

业与劳动过程中的常见法律问题,提供法律指导,有助于劳动者防范风险和依法维权。(2)案例典型,说理透彻,指导性强。笔者针对实践中的常见劳动争议,精选了50多个典型案例,置于相关知识点后,并对每个案例作出了详细而专业的分析,且附上了官方的处理结果,为劳动者辨明了是非曲直,解开了诸多争议谜团,对劳动者有效维权具有重要的指导作用。此外,书后附录提供的常用法律文书范例和法律法规索引对劳动者维权也具有很强的指引作用。

本书集法律知识和实务指引于一体,可以作为即将毕业的大学生学习劳动法律知识、防范就业风险的读本和已经就业的劳动者依法维权的随身顾问,亦可作为高校劳动与就业保护类选修课程的教学用书和劳动与社会保障法类专业课程的学习辅助用书。

由于笔者的认知和时间有限,本书不可能包罗就业与劳动实践中所有的法律问题,不足之处亦在所难免,因此,对于本书未涉及的问题或者不足之处,笔者欢迎广大读者来函反馈,并将根据反馈意见在今后再版时予以纠正。笔者邮箱:1308772316@qq.com。

对于本书的完稿与问世,笔者的夫人罗琼女士、女儿柯罗妮娜和《劳动与就业保护》选修课学生提供了许多参考意见和有益启发,法律出版社领导和编辑给予了大力支持,尤其是法律应用分社的薛晗主任和慕雪丹编辑提出了宝贵的指导意见,值本书出版之际,笔者在此向他们深表感谢!

柯新华

目 录 / CATALOGUE

第一篇 就业权益保护	1
一、就业与《就业促进法》	1
二、促进就业	1
【政策动态】扶持创业,带动就业	4
三、公平就业	5
【典型案例1】广东反性别歧视投诉成功第一案	8
【典型案例2】《就业促进法》施行后北京第一例就业歧视案	9
四、就业援助	11
【援助动态】大学毕业生首次成为“全国就业援助月”活动援助对象	12
五、人力资源市场管理	13
【招聘陷阱】求职者遇到用人单位虚假招聘怎么办?	15
【中介陷阱】求职者遭遇职业中介陷阱怎么办?	17
第二篇 劳动合同权益保护	19
一、劳动关系与《劳动合同法》	19
【典型案例3】事实劳动关系如何认定?	20
【典型案例4】劳动者自带工具为单位提供劳动就一定是劳务关系吗?	22
【典型案例5】偶然性、临时性的用工构成劳动关系吗?	25
二、劳动合同的当事人	26
【典型案例6】非法用工单位对伤亡人员如何承担赔偿责任?	28
三、劳动合同的种类	29
【典型案例7】劳动者在本单位连续工作10年以上,谁有权终止劳动合同?	32

【典型案例8】两次固定期限劳动合同后必须订立无固定期限劳动合同吗？	33
四、劳动合同的订立	34
【典型案例9】用人单位在订立劳动合同时可以向劳动者收取押金等财物吗？	35
【典型案例10】劳动合同期满后未续订却维持劳动关系，有两倍工资吗？	37
【典型案例11】违法约定试用期已履行的，用人单位如何承担法律责任？	40
【典型案例12】用人单位只要提供了培训就可与劳动者约定违约金吗？	41
【典型案例13】用人单位在竞业限制条款中可以随意约定违约金吗？	44
五、劳动合同的效力	46
【典型案例14】当事人约定不缴社会保险费的条款有效吗？	48
六、劳动合同的履行与变更	49
【典型案例15】用人单位合并时劳动合同怎么处理？	49
【典型案例16】用人单位可以单方变更劳动合同吗？	51
七、劳动合同的解除与终止	52
【典型案例17】补偿未能达成一致，可以适用协商解除吗？	53
【典型案例18】劳动合同约定的辞职预告期有效吗？	55
【典型案例19】拖欠工资付清后还有支付经济补偿义务吗？	58
【典型案例20】劳动者辞职在什么情况下有经济补偿？	59
【典型案例21】用人单位可以随意解雇试用期内的劳动者吗？	62
【典型案例22】用人单位依据规章制度解除劳动合同都合法吗？	63
【典型案例23】劳动者隐瞒事实一定导致劳动合同无效吗？	65
【典型案例24】劳动者不能胜任工作，用人单位能直接解除劳动合同吗？	66
【典型案例25】客观情况发生重大变化，解除劳动合同须经过什么程序？	67
【典型案例26】用人单位怎样裁员才合法？	69
【典型案例27】用人单位能否以不能胜任工作为由辞退医疗期内的劳动者？	72
【典型案例28】用人单位能否以客观情况发生重大变化为由辞退孕期女职工？	73
【典型案例29】用人单位单方解除劳动合同时工会有何作用？	74

六、失业保险	146
【典型案例 46】劳动者辞职能否领取失业保险金?	149
七、生育保险	151
【典型案例 47】未参加生育保险的用人单位对生育女职工需承担什么责任?	153
八、社会保险纠纷的救济途径	154
第五篇 劳动争议处理	155
一、劳动争议与《劳动争议调解仲裁法》	155
二、劳动争议协商	156
三、劳动争议调解	157
【实用法律文书】劳动争议调解申请书格式	159
【实用法律文书】发布支付令申请书格式	161
【实用法律文书】司法确认申请书格式	162
【典型案例 48】劳动争议调解协议可以申请司法确认吗?	162
四、劳动争议仲裁	164
【典型案例 49】劳动者主张双倍工资的时效期间从何时起算?	165
【典型案例 50】用人单位所在地与劳动合同履行地不一致时如何确定管辖权?	167
【实用法律文书】劳动争议仲裁申请书格式	171
【实用法律文书】劳动争议仲裁答辩书格式	172
【典型案例 51】加班费纠纷谁举证?	177
五、劳动争议诉讼	179
【实用法律文书】不服劳动仲裁裁决民事起诉状格式	181
附录一:劳动争议案件处理流程图	183
附录二:实用法律文书范例	184
附录三:劳动法律、法规、规章、司法解释索引	203
附录四:解读经济补偿金的分段计算	211
主要参考文献	216

第一篇 就业权益保护

一、就业与《就业促进法》

(一) 就业

法律意义上的就业,是指具有劳动能力的公民在法定劳动年龄内,依法从事某种有报酬或经营收入的合法职业的社会活动。

根据《劳动法》规定,除文艺、体育和特种工艺单位可以依法招用未满 16 周岁的未成年人外,用人单位不得招用未满 16 周岁的未成年人。因此,我国公民的最低就业年龄一般为年满 16 周岁,即公民年满 16 周岁且具有劳动能力,取得就业资格。该就业资格一直持续至其达到法定退休年龄、依法退休时为止。

随着市场经济条件下劳动关系的多元化和用工形式的多样化,公民的就业形式也日益多样化。现阶段,我国公民的就业形式主要有:(1)全日制就业,即劳动者在用人单位从事全日制工作。(2)灵活就业,即劳动者从事非全日制工作,如小时工、季节工等弹性工作。(3)自主创业,即劳动者开办公司、企业或者从事个体经营活动等。

(二)《就业促进法》

为了促进就业,促进经济发展与扩大就业相协调,促进社会和谐稳定,第十届全国人民代表大会常务委员会于 2007 年 8 月 30 日通过了《中华人民共和国就业促进法》。该法自 2008 年 1 月 1 日起施行。

二、促进就业

人力资源和社会保障部的统计数据显示,2008 年度至 2012 年度,全国城镇新增就业人数分别为:1113 万人、1102 万人、1168 万人、1221 万人、1266 万人。可见近四年的城镇新增就业人数呈上升趋势,政府促进就业的压力在加大。近年来,政府虽然通过实施就业优先战略和更加积极的就业政策,鼓励多渠道多形式就业,采取各种优惠措施促进创业以带动就业,不断完善就业服务体系,增强

失业保险对促进就业的作用,比较有效地缓解了不断增加的就业压力,但是,近三年的失业率一直维持在4.1%的水平。这表明政府在促进就业方面仍有许多工作要做,尤其是政策的实效性有待于进一步提高。

(一) 国家层面的促进就业举措

1. 多渠道扩大就业

国家实行有利于促进就业的财政政策,加大资金投入,改善就业环境;实行有利于促进就业的金融政策,增加中小企业的融资渠道;鼓励金融机构改进金融服务,加大对中小企业的信贷支持,并对自主创业人员在一定期限内给予小额信贷等扶持;发展国内外贸易和国际经济合作,拓宽就业渠道;支持民族地区发展经济;鼓励发展劳动密集型产业、服务业,扶持中小企业,并鼓励各类企业通过兴办产业或者拓展经营,增加就业岗位。

根据《促进就业规划(2011~2015年)》,“十二五”时期我国将切实做好高校毕业生和其他青年群体的就业工作,继续把高校毕业生就业放在就业工作的首位。规划指出,“十二五”时期我国要积极拓展高校毕业生就业领域,鼓励中小企业吸纳高校毕业生就业;鼓励引导高校毕业生面向城乡基层、中西部地区,以及民族地区、贫困地区和艰苦边远地区就业,落实各项扶持政策;要鼓励高校毕业生自主创业,支持高校毕业生参加就业见习和职业培训,鼓励科研项目单位吸纳高校毕业生就业。

2. 建立失业保险制度

国家建立健全失业保险制度,依法确保失业人员的基本生活,并促进其实现就业。

3. 确立扶持特殊群体的税收政策

国家鼓励企业增加就业岗位,扶持失业人员和残疾人就业,对下列企业、人员依法给予税收优惠:(1)吸纳符合国家规定条件的失业人员达到规定要求的企业;(2)失业人员创办的中小企业;(3)安置残疾人员达到规定比例或者集中使用残疾人的企业;(4)从事个体经营的符合国家规定条件的失业人员;(5)从事个体经营的残疾人;(6)国务院规定给予税收优惠的其他企业、人员。

(二) 各级人民政府的促进就业举措

1. 在安排政府投资和确定重大建设项目时,应当发挥投资和重大建设项目带动就业的作用,增加就业岗位。

2. 根据就业状况和就业工作目标,在财政预算中安排就业专项资金用于职业介绍、职业培训、公益性岗位、职业技能鉴定、特定就业政策和社会保险等的补贴,小额贷款担保基金和微利项目的小额担保贷款贴息,以及扶持公共就业服务等。

3. 对从事个体经营的符合国家规定条件的失业人员和残疾人,有关部门应当在经营场地等方面给予照顾,免除行政事业性收费。

4. 推进小城镇建设和加快县域经济发展,引导农业富余劳动力就地就近转移就业,有序向城市异地转移就业;在制订小城镇规划时,将本地区农业富余劳动力转移就业作为重要内容。

5. 逐步完善和实施与非全日制用工等灵活就业相适应的劳动和社会保险政策,为灵活就业人员提供帮助和服务。

6. 加强对失业人员从事个体经营的指导,提供政策咨询、就业培训和开业指导等服务。

(三)公共就业服务

公共就业服务,是指由县级以上人民政府设立公共就业服务机构,为劳动者和用人单位提供就业服务的事业性活动。

1. 公共就业服务内容

公共就业服务机构应当免费为劳动者提供以下服务:

- (1) 就业政策法规咨询;
- (2) 职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布;
- (3) 职业指导和职业介绍;
- (4) 对就业困难人员实施就业援助;
- (5) 办理就业登记、失业登记等事务;
- (6) 其他公共就业服务。

公共就业服务机构应当积极拓展服务功能,根据用人单位需求提供以下服务:

- (1) 招聘用人指导服务;
- (2) 代理招聘服务;
- (3) 跨地区人员招聘服务;
- (4) 企业人力资源管理咨询等专业性服务;

(5)劳动保障事务代理服务;

(6)为满足用人单位需求开发的其他就业服务项目。

公共就业服务机构应当建立健全人力资源市场信息服务体系,完善职业供求信息、市场工资指导价位信息、职业培训信息、人力资源市场分析信息的发布制度,为劳动者求职择业、用人单位招用人员以及培训机构开展培训提供支持。

2. 公共就业服务行为规范

公共就业服务经费纳入同级财政预算。公共就业服务机构应当不断提高服务的质量和效率,不得从事经营性活动。公共就业服务机构举办的招聘会,不得向劳动者收取费用。

公共就业服务机构从事经营性职业中介活动向劳动者收取费用的,由劳动保障行政部门责令限期改正,将违法收取的费用退还劳动者,并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

公共就业服务机构为用人单位提供的服务,应当规范管理,严格控制服务收费。确需收费的,具体项目由省级劳动保障行政部门会同相关部门规定。

【政策动态】 扶持创业,带动就业

【时政点击】 2013年3月4日,保定市人力资源和社会保障局向媒体透露,2012年,保定市共培训创业者2784人,发放小额担保贷款2.014亿元,累计扶持3048人实现创业,带动10577人实现就业。为大力推动全民创业,实现充分就业,2013年,保定市将着力做好以下几个方面的工作:一是积极向上级申请,争取更宽松的创业扶持政策,降低扶持政策享受条件,减化审批程序,以充分发挥技术、资金、补贴等政策的扶持效能。二是建立统一的项目信息库,激发“创业指导中心”、“创业孵化基地”等平台的服务机能,丰富指导形式,灵活服务手段,把创业培训、项目信息、政策咨询、开业指导、小额贷款、跟踪扶持等“一条龙”创业服务落到实处。三是进一步完善和规范小额担保贷款政策,加大对自主创业、合伙创业以及劳动密集型小企业贷款扶持力度,争取足额财政担保基金和必要的贴息资金,全年小额担保贷款计划发放2亿元,以解决创业者的融资难题。四是创建创业孵化基地和创业园区,推进创建充分就业社区。

【专家提示】 自2008年国务院办公厅转发人力资源社会保障部、教育部等11个部委《关于促进以创业带动就业工作指导意见》以来,上至中央政府,下至

地方政府,都非常重视以创业带动就业工作,相继出台并且不断加大扶持创业的政策措施,主要有资金补贴、免收行政事业性收费、税收优惠、小额担保贷款、贴息贷款、场地安排、创业培训补贴、“一条龙”创业服务等。有创业意向的劳动者可以向当地的公共创业服务机构了解具体的创业优惠政策,寻求政策扶持。

三、公平就业

中国政法大学宪政研究所于2010年8月发布的《当前大学生就业歧视状况的调查报告》显示,54.05%的受访者在应聘过程中遇到过各种歧视;68.98%的用人单位对性别有明确要求,且绝大多数要求性别为男性;59.14%的用人单位对户籍、地域有明确要求;48.34%的用人单位对政治面貌有明确要求;45.96%的用人单位对身高长相有明确要求;43.28%的用人单位对年龄有明确要求;20.45%的用人单位明确要求求职者是非病原携带者;17.67%的用人单位要求求职者未婚或没有生育;14.04%的用人单位明确要求求职者非残疾。遭遇就业歧视后,67.03%的受访者选择无奈接受;8.63%的受访者选择向有关部门投诉;11.75%的受访者会据理力争;另外,12.59%的受访者遭遇就业歧视后根本不知如何是好。

上述调查数据表明,虽然《劳动法》、《就业促进法》和《妇女权益保障法》都明令禁止性别歧视,但性别歧视在各种歧视中仍高居榜首,说明了用人单位的守法意识较差。而劳动者遭遇就业歧视后的态度则说明了劳动者缺乏相关的法律知识,遇到相关问题不知道如何依法维权。

(一) 平等就业权

1. 平等就业权的立法保障

平等就业权,是指有就业资格且有就业意愿的公民平等地获得就业机会的权利,即在就业机会的获得方面一律平等,不因性别、年龄、种族、民族等人的自然差别而受歧视。

生存权和发展权是最基本的人权,而“平等就业权”则是生存权和发展权的基本内涵之一,也是实现生存权和发展权的基本途径。为保障劳动者的平等就业权,《劳动法》规定:“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受到歧视”。《就业促进法》进一步明确规定:“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”

2. 平等就业权的内涵

平等就业权包括就业资格平等和就业机会均等两个方面的内容。

就业资格平等,是指公民在法定就业年龄内均有资格进入人力资源市场选择职业和实现就业。公民的就业资格由法律赋予,根据劳动法律法规的相关规定,我国公民凡年满16周岁,具有劳动能力,在未达到法定退休年龄之前,不论其民族、种族、性别、户籍、家庭出身、宗教信仰、教育程度、财产状况有何差异,均有平等的就业资格。

就业机会均等,是指在人力资源市场上,社会应当为劳动者提供通过公平竞争实现就业的均等机会。其含义包括:(1)应聘机会均等,即用人单位提供的职位应当面向人力资源市场上的所有求职者,让所有有意向的求职者均有报名应聘的机会。(2)录用标准公平,即用人单位在考核录用环节,对所有应聘者应当适用同一标准,且录用标准不得有违法的歧视性内容。

(二)反就业歧视

《就业促进法》规定,用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动,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。但在人力资源市场上,就业歧视现象仍然较为普遍。有些歧视行为已为法律明文禁止,而更多的歧视行为则有待于立法予以规范。

1. 法律明文禁止的就业歧视

(1) 性别歧视

根据《劳动法》和《就业促进法》的规定,民族歧视、种族歧视、性别歧视和宗教信仰歧视均在法律明文禁止之列。但在我国,民族歧视、种族歧视和宗教信仰歧视较为罕见,而性别歧视却非常普遍。为此,《就业促进法》进一步规定,国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利;用人单位招用人员,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准;用人单位录用女职工,不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

(2) 残疾歧视

因残疾人存在某些生理缺陷,用人单位往往不愿意录用残疾人。为保障残疾人的就业权益,《就业促进法》规定,用人单位招用人员,不得歧视残疾人。

(3) 传染病病原歧视

传染病病原携带者虽被某种病毒感染,也具有传染性,但在日常工作、社会

活动中不会对周围人群构成威胁。其病毒传播主要有血液、母婴垂直(分娩和围产期)和性接触三种途径,不会通过呼吸道和消化道传染,一般接触也不会造成病毒的传播。由于公众对传染病病原存在认识上的误区,造成侵害传染病病原携带者就业权益的事件时有发生,为此,《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。

鉴于我国是乙肝高流行地区,用人单位对乙肝表面抗原携带者的歧视较为普遍,2007年5月,原劳动和社会保障部、卫生部联合发布了《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》;2010年2月人力资源和社会保障部、教育部、卫生部联合发布了《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知》,严格规范用人单位的招、用工体检项目,保护乙肝表面抗原携带者的就业权利。

根据《就业服务与就业管理规定》,用人单位违反规定,在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时,将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以一千元以下的罚款;对当事人造成损害的,应当承担赔偿责任。

(4)农村户籍歧视

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。

2. 其他类型的就业歧视

在人力资源市场上,除存在上述法律明文禁止的歧视行为之外,还存在大量的其他歧视行为,例如,身高相貌歧视、年龄歧视、学历歧视、地域歧视、基因歧视、毕业院校歧视、婚姻状况歧视、工作经验歧视、政治面貌歧视、生肖属相歧视、血型歧视等,这些歧视行为尚未被法律明文禁止,但都在不同程度上侵害了劳动者的平等就业权,违背了公平就业原则,应当引起立法机构的重视。

3. 就业歧视的救济

(1)向劳动行政部门投诉

劳动行政部门是《就业促进法》实施情况的监督检查部门,受理对违反《就业促进法》行为的举报,并及时予以核实处理。

(2) 向工会等社会组织求助

《就业促进法》规定,工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会以及其他社会组织,协助人民政府开展促进就业工作,依法维护劳动者的劳动权利。劳动者遭遇就业歧视的,可以向上述社会组织求助。

(3) 向人民法院起诉

用人单位违反《就业促进法》规定,实施就业歧视的,劳动者可以向人民法院提起民事诉讼。劳动者因就业歧视遭受财产损失或者其他损害的,可依法要求用人单位承担民事赔偿责任。

(4) 申请行政复议或提起行政诉讼

行政机关或其授权的组织的具体行政行为侵害劳动者平等就业权的,劳动者可以依法向行政复议机关申请行政复议或者向人民法院提起行政诉讼。

【典型案例1】 广东反性别歧视投诉成功第一案

【案情简介】 2012年10月,华南师范大学2012届本科毕业生小梁在招聘网站上看到了广州某贸易公司一个销售职位的招聘广告,其中要求:“男性,20~28岁,外形健康阳光”。由于觉得这家公司条件不错,身为女生的小梁还是向该公司投去了简历。几天后,没有收到回复的小梁给公司打电话询问招聘情况,电话中,她着重向对方介绍了自己的大学兼职销售背景。但公司人事部工作人员一再强调,公司该职位只招男性,并称“销售是要见客户的”,尽管小梁很优秀,但就该公司文化来说,这个职位并不需要女性,当即拒绝了小梁的请求。对此,小梁百思不得其解:“难道就因为公司不爱招女生,就可以违反法律规定,在招聘过程中有性别歧视吗?”2012年11月6日,小梁向广州市越秀区人力资源和社会保障局投诉,要求越秀区人社局依法制止并纠正该公司的性别歧视行为,责令该公司删除招聘信息中有关“只招男性”的规定,并保证以后的招聘中也不再歧视女性,同时向她本人赔礼道歉。(节选自《羊城晚报》记者黄玉杰的报道“招聘性别歧视 首次有人道歉”,2013年1月23日第A07版。)

【争议焦点】 本案广州某贸易公司的招聘要求是否存在性别歧视?

【专家分析】 关于妇女的就业权益保护,《劳动法》、《就业促进法》均明文禁止性别歧视。《就业促进法》和《妇女权益保障法》更是明确规定,国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员,除国家规定的不适合妇女