

就业招聘季法律问题面面观②

非985大学毕业生不招,女性求职者受冷遇,曾为疫情高发区人员求职被拒——

# 遭遇就业歧视该怎么破解

## 阅 读 提 示

“对不起,我们今年只要男生。”  
“你的学校不是双一流,不符合这次招聘条件。”  
记者采访发现,有些用人单位在招聘时对劳动者会有歧视行为。歧视形式主要表现为应聘机会不均等、招聘录用标准不平等;就业待遇同工不同酬;为不同劳动者提供不同的劳动安全卫生条件等。针对就业歧视,我国法律有明确的禁止性规定。当劳动者遭遇就业歧视时,可以依法维护自身的合法权益。

本报记者 唐姝

日前,2020届硕士生小张在通过审核、面试等环节并签订就业协议后,却由于“非全日制研究生身份不符合招聘条件”被告知解除就业协议,此事一经报道便引发人们的热议。

“对不起,我们只收985的简历”“我们不招某某地区的人”“我们不招女性”……记者采访调查发现,在求职的过程中,学历、地域、性别,甚至外貌都可能成为被歧视的理由。

### 谁在就业过程中被歧视

在北京从事媒体工作的张宇提起两年前的一次就业经历依旧“耿耿于怀”。2018年,硕士毕业的张宇应聘一家事业单位,从简历、笔试再到三轮面试,一路过关斩将进入终面的时候,面试官却因为之前招聘的女性都要休产假而对她说:“对不起,我们今年只要男生。”

今年硕士毕业的申申正在寻找中学教师岗位的就业机会,她说很多学校要求应聘者本科学历是985、211或者双一流学校。申申最新一次投递简历的系统显示:“你的学校不是双一流,不符合这次招聘。”

同样是今年毕业的历史专业博士生海燕在去年12月秋招期间选择入职一家科研机构,在她看来,不少私企对应聘者的性别、年龄的要求更严格一些,同时她发现,对于应聘的博士生来说,最终被录用的相对来说都是



西安市总工会助力高校毕业生就业。

刘强摄

本科学历学校较好的。“是否出身985、211学校只能说明学习成绩上的优势,但是评价一个人还应综合考虑。”她说。

2018年,一生鲜平台因北京本地人的身份拒绝一位求职者,引起网友愤怒后发布道歉声明。今年复工复产期间,因为来自疫情严重地区而遭到歧视性对待,有对前来应聘求职的湖北籍劳动者设置过高“门槛”和限制性要求,或以岗位招满为理由使得湖北籍劳动者一岗难求。

陕西恒达律师事务所高级合伙人赵良善介绍,歧视的形式表现在:应聘机会不均等、招聘录用标准不平等;就业待遇同工不同酬;为不同劳动者提供不同的劳动安全卫生条件等。

### 被歧视了,是否可以维权

2013年12月,山西籍女大学生曹菊(化名)诉北京巨人环球教育科技有限公司(以下简称巨人学校)在招聘时强调“仅限男性”属就业歧视一案庭审,最终双方自愿达成和解,巨人学校给曹菊3万元,作为关爱女性平等就业专项资金。这是在《就业促进法》发布并

生效5年后,首例以“维护女性合法权益”为由向法院提起的诉讼,也被媒体称为就业性别歧视视第一案。

无独有偶,2014年11月,应届女大学生小郭应聘一烹饪学校文秘岗位,却被对方以该岗位“限招男性”的理由拒绝,随后她向杭州市西湖区人民法院提起了诉讼。法院认定烹饪学校侵犯了小郭平等就业的权利,对原告实施了就业性别歧视,判决该烹饪学校赔偿小郭精神损害抚慰金2000元。该案曾位列全国总工会公布的2014年我国十大劳动违法典型案例榜首。

“《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,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”赵良善告诉记者,此外,最高人民法院2018年印发的《最高人民法院关于增加民事案件案由的通知》中增加了“平等就业权纠纷”案由,凡是遇到就业歧视的,劳动者都可以向人民法院提起诉讼,维护自身权利。

用人单位如果违反了相关规定要承担什么后果?赵良善表示,用人单位、人力资源服务机构如发布含有性别歧视内容招聘信息

不是劳动关系。

我特别不理解的是,餐馆没办理营业执照,我根本不知道,不能让我为餐馆老板犯下的错误买单啊?如果像我这样的情况不被认定为劳动关系,那还能不能受到劳动法的保护,能不能拿到经济补偿金和赔偿金?请问我该不该将餐馆告上法庭,上了法庭我能不能胜诉?

辽宁沈阳 小陈

### 为您释疑

小陈您好!

您和餐馆老板仅构成劳务关系,但可以依法主张经济补偿金。

《劳动合同法》第二条规定,中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。因餐馆未办理营业执照,餐馆老板是自然人。你主张与餐馆构成劳动关系,没有法律和事实依据。劳务关系是指提供劳务一方为接受劳务

## 法 问

# 与单位仅有劳务关系还能讨要经济补偿金吗?



赵春青 绘

## 说 案

# 怀孕并非女职工的岗位“保险箱”

本报记者 柳姗姗

我国法律对孕期女职工有很多特殊的保护规定,比如用人单位不得安排怀孕的女职工加班,女职工在孕期、产期、哺乳期内的,用人单位不得解除劳动合同等。但需要注意的是,这些规定并非意味着在所有情况下,用人单位都不能辞退怀孕的女职工。长春市中级人民法院就曾审理判决过这样一起纠纷。

### 【案件回顾】

2010年4月1日,王某与吉林省某餐饮公司签订劳动合同,在营运部门餐厅管理岗位工作。2012年7月1日,双方又签订了无固定期限劳动合同。

2017年5月12日起,王某向公司连续请休病假90余天,最后假条至当年10月3日。同年10月6日,王某所在的餐厅经理马某与她微信聊天,要求提供新假条,但王某未补假条,亦未上班。

当月23日,公司向王某出具正式通知函,内容大致为王某申请的病假已经结束,餐厅已正常排班,如因病或特殊事情需请假,应履行请假手续,否则即视为严重违反劳动合同约定。通知函寄出后,因地址不详退回。25日,马某微信通知王某上班排期安排,王某回复收到。4天后,公司以王某在知道餐厅为其安排工作班表的情况下旷工,违反公司员工手册中严重违纪行为为由,作出解除劳动合同通知书。

2018年1月,王某向长春市劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,该仲裁裁决:被申请人依据员工手册规定解除与申请人的劳动合同符合法律规定。

王某不服,向法院提起诉讼。

### 【庭审过程】

庭审中,王某提供了2017年11月3日吉林大学第二医院临床诊断为妊娠状态的检验报告单。她认为,公司违反法律规定与其解除劳动合同,应当支付赔偿金。

被告公司辩称,自2017年10月3日以后,王

某未再向公司提交请假手续,亦未返回上班,公司多次催促其返岗均未得到回应,于2017年10月25日向其送达了正式的返岗通知书。王某在收到返岗通知后,既未返回工作岗位,亦未再向公司提交请假手续,其旷工行为已经违反了公司规定,公司有权给予其解除劳动合同的处理。解除劳动合同的依据及操作流程完全符合相关法律规定,并且王某在公司对其作出解除劳动合同决定前一直未告知公司其怀孕的事实,公司不存在违法解除的情形。

### 【审判结果】

一审法院判决:驳回王某的诉讼请求。案件受理费10元,由王某承担。

王某不服长春市南关区人民法院作出的民事判决,又向长春市中级人民法院提起上诉。

二审法院认为,双方劳动关系已实际解除,且解除不存在违法情形。王某主张与公司恢复劳动关系,缺乏事实及法律依据,不予支持。原审判决认定事实清楚,适用法律正确,驳回上诉,维持原判。

的,须依法责令改正,拒不改正的处1万元以上5万元以下的罚款。情节严重的人力资源服务机构则吊销人力资源服务许可证。

记者注意到,近两年来,我国对促进就业平等愈加重视。2019年2月,人社部等9部门印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,要求招聘环节中不得以性别为由限制妇女求职就业,不得将限制生育作为录用条件。今年4月,全国人大常委会法工委明确要求,依法查处和纠正拒绝招录疫情严重地区劳动者等行为。而在今年全国两会上,消除就业性别歧视、将反就业歧视纳入检察公益诉讼范围等内容受到代表委员们的关注。

### 为何就业歧视现象屡禁不止

记者在中国裁判文书网以“就业歧视”为关键词搜索发现,裁判年份2010年~2020年相关判决书及裁定书共152篇,而其中以就业歧视原因为判决理由的却不到一半。

张宇表示,虽然用人单位在招聘过程中的性别歧视让自己很愤怒,但却未想过要进行维权,“当时只想着这样的单位不去也罢,要赶快投下一个。”和张宇有同样想法的人不在少数。沈阳的安琪告诉记者,她的一位女性朋友在求职的时候因为30岁已婚未育而被拒,但是“朋友们一起聊天的时候觉得用人单位的做法也是可以理解的”。

赵良善认为,在实际过程中,求职者在一家公司受到歧视后会选择另寻一家,同时,求职者担心起诉会留下记录,对日后的就业不利,为了减少麻烦、息事宁人,而决定不起诉。因此,在司法实践中,求职者选择诉讼维权的较少。

此外,关于就业歧视现象为何屡见不鲜,中国劳动关系学院劳动关系与工会研究中心研究员曹荣则表示,当前我国就业形势仍较严峻,一些就业岗位供不应求,使得用人单位处于优势地位,用人单位为节省用人成本,缩短流程,希望在招聘中尽快招到创造效益的员工。

赵良善认为另一个重要原因是,违法单位的违法成本较低。他建议,为促进平等就业,应进一步完善法律规定,加大惩罚力度,从而增加对劳动者实施歧视用人单位的违法成本。

一方提供劳务服务,由接受劳务一方按照约定提供报酬的民事权利义务关系。

同时,《劳动合同法》第九十三条规定,对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为,依法追究法律责任;劳动者已经付出劳动的,该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。虽然您与餐馆老板之间是劳务关系,但因餐馆未办理营业执照,且餐馆老板拖欠您的劳务报酬。因此应当支付您拖欠的劳动报酬和经济补偿金。

劳动者通常认为,与未登记领取营业执照的用人单位发生劳动争议,因用人单位不符合用人单位主体资格,无法适用《劳动合同法》,只能按劳务关系处理,不可能获得《劳动合同法》规定的经济补偿金、赔偿金等。其实《劳动合同法》同时规定了无营业执照经营单位应当承担的法律责任,因此根据您的情况,可以拿到补偿金。

上海段和段(沈阳)律师事务所律师 孟宇平

债务6000万元却被查封房产1.2亿元,湖北一超标的额查封案入选最高检指导性案例

# 企业被违法查封陷困境 检察院督促法院纠正

本报讯(记者卢越)生效裁判文书确定的债务总额为5974万元,而执行法院实际查封的房产价值为1.21亿元。检察机关对这一明显超标的额查封的违法行为提出检察建议,督促执行法院予以纠正。7月28日,最高检通报检察机关履行民事检察职能服务保障民营企业发展工作情况,并发布了包括上述案例在内的第二十一批指导性案例。

案情显示,2015年5月26日,湖北襄阳市甲小额贷款股份有限公司(以下简称甲公司)、襄阳市乙工程总公司(以下简称乙公司)向襄阳市樊城区人民法院提起民事诉讼,请求判令南漳县丙房地产开发有限责任公司(以下简称丙公司)、南漳县丁建筑安装工程有限公司(以下简称丁公司)、洪某生偿还借款5589万元及利息,并申请对价值6671万元的房产进行保全。

同日,樊城区人民法院立案受理,查封涉案房产共计210套。2015年7月至2016年10月期间,樊城区人民法院对当事人双方的多起借款纠纷作出民事判决,判令丙公司、丁公司、洪某生偿还甲公司、乙公司借款合计5536.2万元及利息约438万元。

在本案执行阶段,被查封的210套房产被评估为市场价值1.21亿元。丙公司提出执行异议,但法院不予支持。

由于丙公司已建成的210套商品房均被法院查封,无法正常销售,企业资金断流,经营陷入困境。

2016年12月27日,丙公司、丁公司以樊城区人民法院明显超标的额查封为由,向樊城区人民检察院申请监督。

樊城区人民检察院审查核实发现,相关裁判文书确定的债务总额为5974万元,且甲小贷公司、乙公司申请查封的标的额仅为6671万元,而执行法院实际查封的房产价值为1.21亿元,存在明显超标的额查封的问题。

2017年3月20日,樊城区人民检察院向樊城区人民法院发出检察建议,建议对超标的额查封的违法行为予以纠正。法院予以采纳。

解封后,丙公司得以顺利出售商品房,回收售楼款,改善资金困境,并及时发放拖欠的农民工工资,积极协商偿还本案剩余债务。

最高人民检察院副检察长张雪樵指出,“纠正明显超标的额的违法查封行为,对于盘活企业资产,激发企业活力,特别是保障民营企业的可持续发展十分重要。”

警惕

成为洗钱犯罪“帮凶”

案情介绍

01

大学生小王受师兄委托,在“校园兼职”群里发布招聘广告。

招 聘  
“校园兼职”

02

要求应聘的学生提供身份证、银行卡四件套、收款码等信息。

03

很多同学前来应聘,小王把应聘者信息打包传给了师兄。

04

谁知警察找上门来,原来小王的师兄涉嫌利用多人身份信息虚开账户进行洗钱。

手法揭秘

不法分子以“兼职”“招聘”为由,骗取个人身份信息和账户信息,从事“跑分”“洗钱”等违法犯罪活动。

警方提示

出借银行账户——是违反金融管理法规的行为!

小编碎碎念

互联网日益加速发展,在给生活带来方便的同时,也带来不少忧患。比如诈骗方式就玩出不少“新花样”。

请大家擦亮眼睛

保护好个人敏感信息,谨防泄露!

策 划 周 倩 | 制 图 张 菁