



环球律师事务所
GLOBAL LAW OFFICE

关于：环球劳动法律专递

版本：2019 年第 5 期

环球劳动法律专递

GLO Law & Policy Newsletter in Employment

环球劳动团队

GLO Employment Practice Group

2019 年 第 5 期

Volume 5 of 2019

北京市朝阳区建国路81号华贸中心
1号写字楼15层&20层 邮编: 100025
15 & 20/F Tower 1, China Central Place,
No. 81 Jianguo Road Chaoyang District,
Beijing 100025, China
电话/T. (86 10) 6584 6688
传真/F. (86 10) 6584 6666

上海市黄浦区湖滨路150号企业天地
5号楼26层 邮编: 200021
26F, 5 Corporate Avenue,
No. 150 Hubin Road, Huangpu District,
Shanghai 200021, China
电话/T. (86 21) 2310 8288
传真/F. (86 21) 2310 8299

深圳市南山区铜鼓路39号大冲国际中心
5号楼26层B/C单元 邮编: 518055
Units B/C, 26F, Tower 5,
Dachong International Center, No. 39 Tonggu Road,
Nanshan District, Shenzhen 518055, China
电话/T. (86 755) 8388 5988
传真/F. (86 755) 8388 5987

环球劳动法律专递

目录

2019 年第 5 期

➤ 环球视角.....	3
用人单位与劳动者变更劳动合同内容的相关法律问题研究.....	3
——以调整工作岗位、变更工作地点为例	3
➤ 案例分析.....	15
劳动者应聘简历具有虚假工作经历，入职前却如实告知真实工作经历，是否构成欺诈 ...	15
➤ 新规速递.....	21
禁止性别歧视 促进妇女就业 九部门联合出新规	21
本期作者简介	28
环球简介	28
环球劳动业务简介.....	30
版权与免责.....	31

➤ 环球视角

用人单位与劳动者变更劳动合同内容的相关法律问题研究

——以调整工作岗位、变更工作地点为例

作者：顾巍巍 | 曹思思

依据我国《劳动合同法》的相关规定¹，用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，而劳动合同应当具备包括工作内容和工作地点、劳动报酬等必备条款。可见，国家以法律形式要求用人单位与劳动者将与劳动关系密切相关的事项以书面形式予以固定，目的在于保障劳动者享受相对稳定和可预期的劳动报酬，并能在相对稳定的岗位上从事自己愿意从事的工作。用人单位和劳动者应当按照劳动合同约定履行自己的义务，不应擅自变更。

但是，在履行劳动合同的过程中，用人单位的生产经营会随着包括市场竞争和企业自身发展情况等因素而不断变化，劳动者的经验与能力也可能发生变化，客观情况发生变化，这些都有可能使得依法订立的劳动合同难以全部履行，而需要用人单位与劳动者对劳动合同之约定进行适当调整。本文将围绕用人单位与劳动者变更劳动合同内容的相关法律问题而展开。

一、经协商一致采用书面形式变更劳动合同

尽管，《劳动合同法》第三十三条²和第三十四条³规定了因用人单位的自身变化而变更劳动

¹ 《劳动合同法》第十条第一款规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。同法第十七条规定，劳动合同应当具备以下条款：

- （一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- （二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- （三）劳动合同期限；
- （四）工作内容和工作地点；
- （五）工作时间和休息休假；
- （六）劳动报酬；
- （七）社会保险；
- （八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- （九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

² 《劳动合同法》第三十三条规定，用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

³ 《劳动合同法》第三十四条规定，用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由其承继其权利和义务的用人单位继续履行。

合同的情形，但是，第三十五条是对劳动合同变更的核心条文。《劳动合同法》第三十五条第一款规定，“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。”

（一）经协商一致变更

根据第三十五条之规定，只要用人单位与劳动者协商一致，就可以变更劳动合同内容。劳动合同是劳动关系当事人经自愿协商达成的，当然可以由当事人经自愿协商而变更。对于变更的内容，劳动关系当事人通过协商后，必须达成一致意见。如果经过协商未能达成一致意见，则原劳动合同依然具有法律效力。

（二）以书面形式予以变更

根据第三十五条之规定，变更劳动合同应当采用书面形式。其立法本意是为了明确劳动合同中权利义务的具体变更，同样也是劳动合同书面化原则的延伸。

对于是否应将第三十五条中的“应当”理解为“未采用书面形式对劳动合同的变更无效”，在《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》（“《劳动争议司法解释四》”）颁布之前，司法实践中存在不同的意见。有的认为，“应当”为强制性规范，故未采用书面形式变更劳动合同无效。有的则认为，尽管第三十五条中使用了“应当”，但是未采用书面形式变更劳动合同不应被认定为无效，其效力应当依据与变更相关的基础事实予以确定。

劳动合同在订立后大多会出现其约定内容需要进行变更的情形，常见的情形为用人单位根据上一年度企业收益情况为员工普调工资，如果要求用人单位在每次普调工资时都需重新与劳动者签订书面劳动合同，将普调后的工资数额予以确定，对用人单位而言负担过重。除此以外，销售人员销售区域的变更亦是极为常见的，销售人员负责的销售区域很有可能依据公司管理层的决策或者上级领导的安排从某市 A 区域变更为该市 B 区域。现实生活中存在用人单位与销售人员就变更销售区域不签订书面协议予以固定的情形。由此可见，现实中存在大量不以书面形式予以变更的客观情况。

最高人民法院认为《劳动合同法》第三十五条规定的“应当”应被理解为管理性的强制性规范而非效力性的强制性规范。违反这一规定，并不必然导致合同无效。⁴

二、未采用书面形式变更劳动合同

针对未采用书面形式变更劳动合同的效力问题，国家通过《劳动争议司法解释四》作出了明确回应。《劳动争议司法解释四》第十一条规定，变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。该规定以用人单位与劳动者的默示行为确认了未采用书面形式变更劳动合同的有效性。

事实上，在《劳动争议司法解释四》出台之前，我国各地区在司法实践中均已放宽对变更劳动合同的书面形式要求。2009年3月，《上海市高级人民法院关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》规定⁵，《劳动合同法》第三十五条中规定的“书面形式”包括发给劳动者的工资单、岗位变化通知等等，即对于变更劳动合同的，只要能够通过文字记载或者其他形式证明的，可以视为“书面变更”。同年12月，江苏省高级人民法院与江苏省劳动人事争议仲裁委员会在《关于审理劳动争议案件的指导意见》⁶中明确，“相关文字记载”与“实际履行行为”可以用以判断用人单位与劳动者就变更劳动合同已达成合意。2010年5月，江苏省高级人民法院在《劳动争议案件审理指南》中进一步明确，用人单位与劳动者变更劳动合同约定的内容没有采用书面形式，但经用人单位与劳动者协商一致，或者虽未协商但双方已实际履行，劳动者以用人单位变更劳动合同未采用书面形式为由请求确认劳动合同变更无效的，不予支持。2009年4月16日，浙江省高级人民法院发布的《关于审理劳动争议案件若干问题的意见》第四十二条规定，用人单位调整劳动者工作岗位，一般应经劳动者同意。如没有变更劳动合同主要内容，或虽有变更但确属用人

⁴ P216,《最高人民法院劳动争议司法解释（四）理解与适用》，人民法院出版社，2015年11月第2版。

⁵ 《上海市高级人民法院关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》（沪高法[2009]73号）第三条规定，《劳动合同法》第三十五条规定，劳动合同变更的应当采取书面形式。这里的书面形式要求，包括发给劳动者的工资单、岗位变化通知等等。因为随着劳动合同的持续履行，劳动合同双方的权利义务本身就必然会不断变化。如随着劳动者工作时间的增加，其休假、奖金标准发生的自然变化等等，都属于劳动合同的变更。因此，对于依法变更劳动合同的，只要能够通过文字记载或者其他形式证明的，可以视为“书面变更”。

⁶ 江苏省高级人民法院 江苏省劳动争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件的指导意见》（苏高法审委[2009]47号）第十四条规定，用人单位因生产经营困难、资金周转等原因而采取降薪保职、降薪休假等变更劳动合同措施，且与劳动者以相关文字记载或实际履行行为达成变更合意后，劳动者又以用人单位变更劳动合同未采用书面形式为由请求确认劳动合同变更无效的，不予支持。

单位生产经营所必需，且对劳动者的报酬及其他劳动条件未作不利变更的，劳动者有服从安排的义务。由此可见，各地司法文件对劳动合同书面变更形式采取较宽的认定态度。

根据《劳动争议司法解释四》第十一条之规定，未采用书面形式变更劳动合同的，在满足(1)实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，而且(2)变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗的条件下，未采用书面形式变更劳动合同系有效。

三、用人单位单方调整工作岗位、变更工作地点的合法合理性审查

根据前述法律规定，变更劳动合同应由用人单位与劳动者经协商一致以书面形式作出。那么，用人单位是否当然无权单方变更劳动合同？尽管我国法律通过规定劳动关系当事人经协商一致采用书面形式变更劳动合同，从侧面否定了用人单位具有单方变更劳动合同的权利。但是，经过分析案例，我们看到司法实践中用人单位的单方变更行为在满足特定前提条件时会被裁判机构认定为具有合法合理性。我国部分省市的地方司法文件中会对该前提条件予以明确。

劳动合同与传统合同不同之处在于劳动合同兼具管理性和人身性。如果完全否定用人单位的单方变更权，将不利于企业的正常运转及其适应市场变化的能力，进而可能导致企业无法获得稳定可观的利润，从而可能导致员工的利益受到更大的损害。

企业根据生产经营需要调整员工的工作岗位或工作地点是企业用工自主权的重要内容。如果剥夺企业的用工自主权，会严重影响企业的管理权。尽管企业享有用工自主权和管理权，但是需要避免企业滥用此权利而当然享有单方变更劳动合同的权利。裁判机构在审理因用人单位单方变更劳动合同引起的劳动争议纠纷时，会在坚持充分保护劳动者生存权的前提下，依法维护用人单位的用工自主权。本节仅讨论用人单位根据生产经营需要单方变更劳动者工作岗位或工作地点的情形，《劳动合同法》第四十条规定的情形，即因劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作而被调整岗位，或者因劳动者不能胜任工作而调整岗位，或者因劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化时需要变更劳动合同的情形不在本节讨论范围内。

（一）用人单位单方调整工作岗位的合法合理性认定

最高人民法院认为，在判断岗位调整是否合法合理的问题上需要把握一点，即岗位调整是否改变了劳动者订立劳动合同的目的。针对工作地点的变更，判断其是否具有合法合理性应当以劳动者工作生活的便利情况、是否改变了劳动者此时的工作时间成本等来进行判断，同时应当审查用人单位是否通过岗位调整达到变相辞退劳动者的目的。⁷用人单位对其单方调整劳动者工作岗位或工作地点的合法合理性负有举证责任。

我国部分地区通过地方司法文件明确了针对用人单位单方调整工作岗位合法合理性的审查标准。

1. 北京

北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会于 2017 年 4 月 24 日发布了《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》，其中对如何处理用人单位调整劳动者工作岗位这一问题的答复⁸中明确在不同情形下适用不同的审查标准。

a. 双方约定可根据生产经营情况调整劳动者工作岗位的

如果用人单位与劳动者约定了可以根据用人单位的生产经营情况调整劳动者工作岗位，而且经法院审查用人单位能够证明生产经营情况已经发生变化，则调整工作岗位因具有合理

⁷ P224,《最高人民法院劳动争议司法解释（四）理解与适用》2015 年 11 月第 2 版。

⁸ 北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》（2017 年 4 月 24 日）中关于问题 5“用人单位调整劳动者工作岗位的，如何处理？”的解答为：

用人单位与劳动者约定可根据生产经营情况调整劳动者工作岗位的，经审查用人单位证明生产经营情况已经发生变化，调岗属于合理范畴，应支持用人单位调整劳动者工作岗位。

用人单位与劳动者在劳动合同中未约定工作岗位或约定不明的，用人单位有正当理由，根据生产经营需要，合理地调整劳动者工作岗位属于用人单位自主用工行为。判断合理性应参考以下因素：用人单位经营必要性、目的正当性，调整后的岗位为劳动者所能胜任、工资待遇等劳动条件无不利变更。

用人单位与劳动者签订的劳动合同中明确约定工作岗位但未约定如何调岗的，在不符合《劳动合同法》第四十条所列情形时，用人单位自行调整劳动者工作岗位的属于违约行为，给劳动者造成损失的，用人单位应予以赔偿，参照原岗位工资标准补发差额。对于劳动者主张恢复原工作岗位的，根据实际情况进行处理。经审查难以恢复原工作岗位的，可释明劳动者另行主张权利，释明后劳动者仍坚持要求恢复原工作岗位，可驳回请求。

用人单位在调整岗位的同时调整工资，劳动者接受调整岗位但不接受同时调整工资的，由用人单位说明调整理由。应根据用人单位实际情况、劳动者调整后的工作岗位性质、双方合同约定等内容综合判断是否侵犯劳动者合法权益。

性而应得到支持。

b. 双方未约定工作岗位或约定不明的

用人单位与劳动者在劳动合同中未约定工作岗位或约定不明的，用人单位有正当理由，根据生产经营需要，合理地调整劳动者工作岗位属于用人单位自主用工行为。判断合理性应参考以下四个因素：

- (i) 用人单位经营必要性；
- (ii) 目的正当性；
- (iii) 调整后的岗位为劳动者所能胜任；以及
- (iv) 工资待遇等劳动条件无不利变更。

c. 双方约定工作岗位但未约定如何调岗的

用人单位与劳动者签订的劳动合同中明确约定工作岗位但未约定如何调岗的，在不符合《劳动合同法》第四十条所列情形时，用人单位自行调整劳动者工作岗位的属于违约行为，给劳动者造成损失的，用人单位应予以赔偿，参照原岗位工资标准补发差额。对于劳动者主张恢复原工作岗位的，根据实际情况进行处理。经审查难以恢复原工作岗位的，可释明劳动者另行主张权利，释明后如劳动者仍坚持要求恢复原工作岗位，可驳回请求。

2. 天津⁹

天津市高级人民法院于 2017 年 11 月 30 日印发了《天津法院劳动争议案件审理指南》（津高法 [2017] 246 号），其中第 19 条明确了对用人单位单方调整工作岗位的合法性审查标准，即

⁹ 《天津法院劳动争议案件审理指南》（津高法[2017]246 号）在第 19 条作出了对用人单位单方调整工作岗位的合法性审查指南。即用人单位对劳动者的工作岗位进行调整，应当同时具备以下条件：

- （1）符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度的规定；
- （2）符合用人单位生产经营的客观需要；
- （3）调整后的工作岗位的劳动待遇水平与原岗位基本相当，但根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第一项，第二项，因劳动者患病或者非因公负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作而被调整岗位，或者因劳动者不能胜任工作而调整岗位的除外；
- （4）调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性；
- （5）不违反法律法规的规定。

用人单位因生产经营状况发生较大变化，经济效益出现下滑等客观情况，对内部经营进行调整，属于用人单位经营自主权的范畴，由此导致劳动者岗位变化、待遇水平降低，劳动者主张用人单位违法调整工作岗位、降低待遇水平的，不予支持。

用人单位主张调整劳动者工作岗位合法，应承担举证证明责任。

用人单位对劳动者的工作岗位进行调整，应当同时具备以下条件：

- a. 符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度的规定；
- b. 符合用人单位生产经营的客观需要；
- c. 调整后的工作岗位的劳动待遇水平与原岗位基本相当，但根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第一项，第二项，因劳动者患病或者非因公负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作而被调整岗位，或者因劳动者不能胜任工作而调整岗位的除外；
- d. 调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性；以及
- e. 不违反法律法规的规定。

3. 浙江

2009年4月16日，浙江省高级人民法院发布《浙江省高级人民法院民一庭关于审理劳动争议案件若干问题的意见》（浙法民一 [2009] 3号）第42条规定，“用人单位调整劳动者工作岗位，一般应经劳动者同意。如没有变更劳动合同主要内容，或虽有变更但确属用人单位生产经营所必需，且对劳动者的报酬及其他劳动条件未作不利变更的，劳动者有服从安排的义务。”

4. 江苏

2010年5月17日，江苏省高级人民法院在其发布的《劳动争议案件审理指南》中明确指出¹⁰，企业实施合法的调岗调薪应满足两方面要求，分别是(1)在劳动合同或规章制度有关于调

¹⁰ 《江苏省高级人民法院劳动争议案件审理指南》（2010年5月17日发布并生效）中“关于工作岗位调整合理性的确定”的意见是：

虽然《劳动合同法》第35条规定用人单位和劳动者协商一致方能变更劳动合同的约定，但不能因此完全否定企业的用工自主权。在实务中要注意把握企业的用工自主权与劳动者生存权保护之间的动态平衡，企业有权根据自身生产经营需要调整员工的工作岗位和薪酬标准，但其不得滥用权利损害劳动者利益。具体来说，企业实施合法的调岗、调薪应当满足以下两方面要求：第一，在劳动合同或规章制度有关于调整工作岗位和工资报酬的约定或规定；第二，岗位调整应当具有合理性。如果双方为此发生争议，用人单位应当对调整劳动者工作内容和工资报酬的合法性和合理性承担举证责任。

调整工作岗位违反合理性的法律责任。如果用人单位的岗位调整行为违背了法律所要求的合理性原则，造成劳动者辞职的，则应当视为“推定解雇”，也就是劳动者被迫辞职，用人单位应当支付经济补偿金；如果

整工作岗位和工资报酬的约定或规定，(2)岗位调整应当具有合理性。如果双方为此发生争议，用人单位应当对调整劳动者工作内容和工资报酬的合法性和合理性承担举证责任。

5. 广东

2012年7月23日，广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会发布的《关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》（粤高法[2012]284号）第22条¹¹明确，用人单位调整劳动者工作岗位，同时符合以下情形的，视为用人单位合法行使用工自主权，劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持：

- a. 调整劳动者工作岗位是用人单位生产经营的需要；
- b. 调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当；
- c. 不具有侮辱性和惩罚性；以及
- d. 无其他违反法律法规的情形。

综上可见，尽管各地对于用人单位单方变更工作岗位合法合理性的具体审查标准不尽相同，但是共通点也是显而易见的，即用人单位的单方调整是用人单位生产经营的需要且调整工作岗位后未对劳动者产生不利影响。即使劳动合同明确约定用人单位有权调整劳动者的工作岗位，用人单位仍然需要证明该调整实属生产经营需要，进而证明变更具有合法合理性。

值得注意的是，如果用人单位与劳动者在劳动合同内明确约定用人单位有权调整劳动者的

用人单位借此解除劳动合同的，应当属于违法解除劳动合同，应按照《劳动合同法》第八十七条规定，承担违法解除的法律责任。

¹¹ 《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》（粤高法[2012]284号）第22条明确，用人单位调整劳动者工作岗位，同时符合以下情形的，视为用人单位合法行使用工自主权，劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持：

- （1）调整劳动者工作岗位是用人单位生产经营的需要；
- （2）调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当；
- （3）不具有侮辱性和惩罚性；
- （4）无其他违反法律法规的情形。

用人单位调整劳动者的工作岗位不具有上款规定的情形，劳动者超过一年未明确提出异议，后又以《劳动合同法》第三十八条第一款第（一）项规定要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

工作岗位，裁判机构在审查时会对该约定的效力作出认定。在（2015）沪一中民三（民）终字第362号案中，上海市第一中级人民法院驳回上诉，维持原判，原审法院认为劳动合同约定劳动者担任“门店销售”工作以及工作地点为“上海店铺”属于约定不明，不符合《劳动合同法》的立法本意，故劳动者的工作岗位应以双方具体履行劳动合同的情况加以确定，而劳动合同中明确劳动者承诺同意用人单位依经营情况及劳动者能力随时调整劳动者的工作区域、工作地点或岗位，并执行调整后的工作岗位对应的薪资标准的约定是无效的，原因在于前述笼统约定赋予了用人单位几乎不受限制的、随时调整劳动者岗位的权利，而该权利排除了劳动者的权利并且免除了用人单位的法定责任。

（二）用人单位单方变更工作地点的合法合理性认定

实践中，用人单位为了规避单方变更劳动者工作地点的违法风险，会采用在劳动合同中宽泛笼统约定工作地点的方式。对此，北京和天津均有明确的认定意见。

北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会发布的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》（2017年4月24日，以下简称“《解答》”）中明确指出，用人单位与劳动者在劳动合同中宽泛地约定工作地点是“全国”、“北京”等，如无对用人单位经营模式、劳动者工作岗位特性等特别提示，属于对工作地点约定不明。劳动者在签订劳动合同后，已经在实际履行地点工作的，视为双方确定具体的工作地点。用人单位不得仅以工作地点约定为“全国”、“北京”为由，无正当理由变更劳动者的工作地点。同时，《解答》还指明，用人单位与劳动者在劳动合同中明确约定用人单位可以单方变更工作地点的，仍应对工作地点的变更进行合理性审查。具体审查时，除考虑对劳动者的生活影响外，还应考虑用人单位是否采取了合理的弥补措施（如提供交通补助、班车）等。

天津则认为如果有以下情形之一，用人单位的单方调整将被认定为违法¹²：

¹² 《天津法院劳动争议案件审理指南》（津高法[2017]246号）在第20条规定，用人单位有权根据经营需要调整劳动者的工作地点，但有以下情形之一的，劳动者主张用人单位未经协商一致单方调整工作地点违法的，应予支持：

- （1）工作地点的调整具有歧视性、侮辱性；
- （2）明显增加劳动者工作成本，但用人单位提供了相应补偿或者替代条件可以基本弥补劳动者增加的工作成本的除外；
- （3）即使用人单位提供了相应补偿或者替代条件，但劳动者订立劳动合同的目的仍然落空的；

- (1) 工作地点的调整具有歧视性、侮辱性；
- (2) 明显增加劳动者工作成本，但用人单位提供了相应补偿或者替代条件可以基本弥补劳动者增加的工作成本的除外；
- (3) 即使用人单位提供了相应补偿或者替代条件，但劳动者订立劳动合同的目的仍然落空的；以及
- (4) 违反劳动合同对工作地点约定的。

综上可见，因用人单位单方调整工作岗位、变更工作地点引起的劳动争议，用人单位对其单方变更劳动合同行为的合法合理性负有举证责任。如果用人单位未能举证证明其单方变更劳动合同的行为系合法合理的，则该单方变更行为因其违法而对劳动者不具约束力。用人单位可以在规章制度或劳动合同中约定调整岗位、变更工作地点的内容，但是需要确保这些约定具有合理性，否则可能被裁判机构认定为无效。

经过检索，笔者发现在因用人单位单方变更工作地点引起的纠纷中，如果用人单位的单方调整同时符合三个要求，裁判机构通常认为劳动者应该服从用人单位对工作地点的变更：**(1)**单方变更是用人单位生产经营的需要；**(2)**通常是在同一个区县级行政区域内调整工作岗位；以及**(3)**用人单位为劳动者提供交通或住宿便利。

四、用人单位就其违法调整工作岗位、变更工作地点可能承担的民事法律责任

（一） 劳动者因拒绝服从用人单位调整工作岗位、变更工作地点而解除劳动合同时，劳动者可能主张经济补偿金。

面临突如其来、未经协商的调整工作岗位或变更工作地点，劳动者很容易产生抵触心理，进而拒绝服从用人单位的安排。基于此，劳动者可能单方解除劳动合同，并且依据《劳动合同法》

（4）违反劳动合同对工作地点约定的。
劳动者对用人单位调整工作地点存在上述情形承担举证证明责任。

第三十八条¹³和第四十六条¹⁴请求用人单位支付经济补偿金。

如果裁判机构认定用人单位单方调整工作岗位或变更工作地点不具有合法合理性，将支持劳动者关于经济补偿金的主张。

在（2018）川 01 民终 10551 号案中，成都欧风贸易有限责任公司（以下简称“欧风公司”）将员工黄亚玲的岗位从销售调整为专柜导购员，工作地点随之发生变化，黄亚玲以欧风公司单方调岗、未提供劳动条件为由向欧风公司邮寄《解除劳动合同通知书》，并主张欧风公司向其支付经济补偿金。法院经审理认为，欧风公司未与黄亚玲协商并取得其同意即将黄亚玲的工作地点进行变更，该行为违反了双方劳动合同约定，而且欧风公司的单方调整行为并非因欧风公司的生产经营需要，而是因为欧风公司认为黄亚玲的销售业绩排名为最后一名。据此，法院认定欧风公司单方调整行为不具合法性，进而支持黄亚玲针对经济补偿金的主张。

（二）因劳动者拒绝服从用人单位调整工作岗位、变更工作地点，用人单位以违纪为由解除劳动合同，劳动者可能主张赔偿金。

劳动者也有可能在收到调岗或变更工作地点后，以其拒绝出勤以示抗拒。在这种情况下，用人单位多数会以该劳动者违反基本劳动义务及劳动纪律（即旷工）或不服从管理为由单方解除与劳动者的劳动合同。

¹³ 《劳动合同法》第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （二）未及时足额支付劳动报酬的；
- （三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

¹⁴ 《劳动合同法》第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- （二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- （三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- （四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- （五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；
- （六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- （七）法律、行政法规规定的其他情形。

针对上述情形，劳动者将向裁判机构主张用人单位违法解除并要求用人单位就其违法解除行为支付赔偿金。如果用人单位无法证明其单方调整工作岗位或变更工作地点具有合法合理性，裁判机构将会支持劳动者关于赔偿金的主张。

在（2016）苏 01 民终 1405 号案中，南京金永发塑料加工制品有限公司（以下简称“**金永发公司**”）未与员工周宇协商一致，单方变更工作地点，将周宇调往外地工作，之后因周宇不服从公司安排未到新厂区上班，以严重违纪解除与周宇间的劳动合同。周宇诉至法院，要求用人单位支付违法解除赔偿金。法院经审理认为金永发公司未征得周宇同意，单方将周宇调往外地工作，超出了劳动者在订立劳动合同时可预见的范围，劳动者有权拒绝，故周宇未到新厂区上班并不违约。由此，金永发公司解除与周宇间的劳动合同属于违法解除，应向周宇支付赔偿金。

值得注意的是，因用人单位单方变更工作岗位或工作地点引起的劳动争议纠纷，劳动者除了主张经济补偿金或赔偿金外，还可能同时主张因调岗或变更工作地点引起的工资差额、因解除劳动合同关系引起的未休年休假工资、各类奖金或其他福利等。

➤ 案例分析

劳动者应聘简历具有虚假工作经历，入职前却如实告知真实工作经历，是否构成欺诈

作者：顾巍巍 | 曹思思 | 杨秋词

一、裁判要点

故意告知对方虚假情况或者故意隐瞒真实情况，诱使对方做出错误意思表示而与之订立劳动合同，即构成以欺诈手段使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同。欺诈的成立必须同时满足 1) 欺诈一方存在欺诈的故意；2) 欺诈一方实施了欺诈行为；以及 3) 受欺诈方因欺诈行为陷入错误认识而做出不真实的意思表示。

在本案中，即使劳动者应聘时的简历中具有虚假工作经历，但劳动者于入职前在用人单位发放的《信息采集表》中填写了真实工作经历且用人单位未提出异议，二审法院认为劳动者已向用人单位履行了如实告知义务，不具备欺诈的故意，也没有实施欺诈行为。用人单位具备调查能力且负有审慎审查义务，但是用人单位在怠于履行审慎审查义务的情形下与劳动者签订了劳动合同，并且在试用期届满后将其转正，应当视为认可劳动者的工作经历与职业能力。综上，对于用人单位以劳动者应聘时简历具有虚假工作经历构成欺诈导致劳动合同无效的主张，法院不予支持。

二、案情简介

2011 年 1 月 12 日，猎头将劳动者的简历提供给用人单位。简历明确表明劳动者曾于 2005 年 9 月至 2005 年 12 月期间具有海外工作经历，即劳动者曾在全球知名的投资银行担任分析师。

2011 年 3 月 17 日，用人单位与劳动者签订劳动合同。正式签订劳动合同之前，劳动者按照用人单位的要求，填写了《信息采集表》，其中载明劳动者自 2005 年 9 月 1 日起在普华永道会计师事务所工作，并未记载其曾于 2005 年 9 月至 2005 年 12 月期间在海外工作的经历。对此，用人单位未提出异议。《信息采集表》中的工作经历与劳动手册中的工作经历一致。劳动者签收的用人单位《员工手册》规定，“新员工入职时应按要求向公司如实、详细、完整地申报个

人信息……若员工蓄意隐瞒或填报虚假资料，本公司将给予严重警告的纪律处分直至辞退。”

2011 年 9 月 17 日，劳动者试用期届满，用人单位同意将劳动者转正。

2011 年 10 月 4 日，该全球知名的投资银行出具证明信，证明劳动者简历中的海外工作经历不属实。

2011 年 10 月 9 日，因劳动者应聘简历具有虚假工作经历，用人单位以劳动者编造虚假信息、隐瞒真实信息、欺骗公司、有违诚信为由，解除双方劳动关系。

三、法院裁判

因不服劳动仲裁裁决，用人单位向原审法院起诉，主张劳动者虚构工作经历，通过猎头提供虚假信息，该不诚信行为构成欺诈，使用用人单位在违背真实意思的情况下与劳动者订立了劳动合同，因而劳动合同无效，故请求法院确认双方劳动关系已于 2011 年 10 月 10 日合法解除。

原审法院认为，用人单位提供的证据不足以证明劳动者存在恶意欺诈、有违诚信的行为。因此，用人单位解除与劳动者的劳动合同构成违法解除。因不服原审法院判决，用人单位上诉至二审法院。经过审理，二审法院判决驳回上诉、维持原判。

原审法院与二审法院均认为案件争议焦点在于劳动者是否对用人单位实施了欺诈行为。

(一) 原审法院裁判要点

原审法院认为，因用人单位做出解除劳动合同的决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案用人单位提供的证据不足以证明劳动者存在恶意欺诈、有违诚信的行为。理由在于：

1. 劳动者在入职前填写了真实的工作经历，且用人单位予以认可；

劳动者于入职前在《信息采集表》中填写的工作经历并未包含自 2005 年 9 月至 2005 年 12 月的海外工作经历，可见其主观上并无欺诈之故意。用人单位在收取《信息采集表》及劳动手册后对此未提出异议，应视为其认可劳动者在入职前填写的工作经历。

2. 猎头向用人单位发送含有虚假海外工作经历的劳动者简历不足以证明劳动者向用人单位提供了虚假工作经历；以及

含有虚假海外工作经历的简历通过猎头制作的邮件发送给用人单位，猎头在未经核实的情况下提供给用人单位，仅能起到参考作用，不足以证明劳动者向用人单位提供了虚假的工作经历。

3. 用人单位认可劳动者的工作表现及职业能力。

双方建立劳动关系后，劳动者存在 6 个月的试用期。试用期届满后，用人单位经考核对劳动者予以转正，表明用人单位认可劳动者的工作表现及职业能力。

(二) 二审法院裁判要点

二审法院认为，欺诈的成立必须同时满足一方“告知虚假情况”或“故意隐瞒真实情况”，且要有欺诈另一方的行为，否则不构成欺诈。结合以下几点，二审法院认定本案劳动者的行为不构成欺诈，故用人单位的解除行为属于违法解除：

1. 劳动者在入职前告知用人单位真实的工作经历；以及

劳动者于入职前在《信息采集表》中如实填写了工作经历，并未提及其具有海外工作经历，证明劳动者并未告知虚假情况或故意隐瞒真实情况，而是如实地将工作经历告知用人单位，所以劳动者的行为不符合欺诈的构成要件。

2. 用人单位具有调查能力且负有审慎审查义务的情形下未进行调查或审查即与劳动者订立劳动合同且在试用期届满后将其转正

用人单位具备了解劳动者真实就业情况的能力，应该对入职人员提交的资料行使审查职责，对劳动者工作经历进行全面调查或审查以判定其是否符合录用条件，但是用人单位未进行调查或审查即与劳动者签订了劳动合同，且在试用期届满后经考核将劳动者转正，可见用人单位认可劳动者的工作经历和职业能力。

四、案例评析

鉴于一审法院认定用人单位的证据不足以证明劳动者向用人单位提供了含有虚假工作经历的简历，不属于劳动者先向用人单位提供虚假信息后又提供真实信息的情况，因此本节对一审判决不作评析。

二审法院认为案件争议焦点是劳动者的行为是否构成欺诈。《劳动合同法》第八条规定，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。《劳动合同法》第二十六条第一项规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效或者部分无效。《劳动合同法》第三十九条第五项规定，因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的，用人单位可以解除劳动合同。用人单位依据《劳动合同法》第三十九条第五项解除劳动合同的，无需向劳动者支付经济补偿金或赔偿金。

根据上述规定，劳动者实施欺诈行为使得用人单位在违背真实意思表示的情况下订立劳动合同的，劳动合同无效，用人单位有权解除劳动合同。那么在本案中，劳动者的行为是否构成欺诈呢？

依据二审法院认定的内容，我们理解，在本案中，假使劳动者确在应聘时通过猎头向用人单位提交了包含虚假海外工作经历的简历，却在入职前向用人单位如实告知了真实的工作经历，即履行了《劳动合同法》第八条项下的如实告知义务，主观上没有实施欺诈的故意，客观上也没有实施欺诈行为。用人单位在具备调查能力且负有审慎审查义务的情况下，未及时发现劳动者在入职前告知的真实工作经历与其简历中的虚假海外工作经历不符，错不在劳动者。据此，劳动者的行为不符合欺诈的构成要件，故不构成欺诈。所以，用人单位以劳动者欺诈为由主张劳动合同无效，进而解除劳动合同的，不属于《劳动合同法》第二十六条第一项及第三十九条第五项规定的情形。

(一) 劳动者的行为是否构成欺诈？

欺诈是指当事人一方故意制造假象或隐瞒事实真相，欺骗对方，诱使对方形成错误认识而与之订立劳动合同。欺诈的构成要件包括：（1）欺诈一方有欺诈的故意；（2）要有欺诈另一方的行为；以及（3）受欺诈方签订合同是由于受欺诈的结果。

➤ 劳动者是否实施了欺诈行为？

欺诈行为是指欺诈方将其欺诈故意表示于外部的行为，欺诈行为既可以是积极的行为，也可以是消极的行为。欺诈行为在实践中可分故意陈述虚假事实的欺诈和故意隐瞒真实情况的欺诈。

本案的争议焦点可以具体概括为，假如劳动者通过猎头向用人单位提交了虚假简历但是入

职前提供真实信息是否构成欺诈。

我们认为，劳动者通过猎头向用人单位提交了虚假简历但是入职前提供真实信息的不构成欺诈。因为即使劳动者确实通过猎头提交了虚假简历，其行为已经在入职前通过如实告知工作经历予以“纠正”。用人单位与劳动者签订劳动合同的过程是连续的，在最终签订前，双方披露的信息均应纳入对方的考量范畴。即使劳动者提交了含有虚假工作经历的简历，但在正式签订劳动合同之前，劳动者又向用人单位提供了真实的工作经历，劳动者不具有欺诈之故意，亦未实施欺诈行为。此时，用人单位具备了解劳动者真实工作经历的条件，有权提出异议，并拒绝与劳动者签订劳动合同。

本案二审法院也支持了我们的观点。法院认为，劳动者入职前提交了符合劳动手册的真实工作经历，就足以证明劳动者履行了如实告知义务，既不存在故意陈述虚假事实的欺诈，也不存在故意隐瞒真实情况使他人陷入错误的欺诈，故不构成欺诈行为。

(二) 用人单位的调查能力及用人单位的审慎审查义务对欺诈认定的影响

我们认为，在实践中，法院在判断劳动者是否存在欺诈时，还会将用人单位是否具有调查能力纳入考量范围，同时强化用人单位在此过程中应尽的审慎审查义务。由于用人单位对劳动者履历的审查相对比较便利，尤其是那些设有单独人力资源部且具备调查能力的公司。若用人单位有能力审查却不审查相关凭证而选择相信劳动者的自我陈述，之后却主张劳动者欺诈的，法院可能不予支持。

本案二审法院就该问题与我们的观点一致。二审法院根据案件事实认定本案用人单位具有调查能力且负有审慎审查义务。首先，用人单位事后向摩根大通银行进行了调查，说明用人单位具备相应的调查能力。其次，劳动者提交《基本信息表》后，用人单位只要履行其负有的审慎审查义务即可知道劳动者陈述的工作经历中并无简历中的海外工作经历。本案用人单位具有调查能力且负有审慎审查义务，其只要进行调查或审查就很难陷入错误认识。用人单位未进行调查或审查即与劳动者签订劳动合同，又在试用期后转正，现在以应聘简历中含有虚假工作经历构成欺诈而主张劳动合同无效，二审法院不予支持。

综上所述，就本案而言，即使劳动者应聘时简历含有虚假海外工作经历，但其入职前在《信息采集表》中填写了真实工作经历且用人单位未提出异议，劳动者已向用人单位履行了如实告知

义务，不具有欺诈之故意，也未实施欺诈行为。同时，综合考虑用人单位具备调查能力及审慎审查义务但是怠于履行，二审法院判定劳动者的行为不构成欺诈。

我们认为，法院在此类案件中认定欺诈时会综合考虑用人单位是否具备调查能力以及是否尽到了审慎审查义务。因此，我们建议用人单位在招聘过程中对劳动者提交的包括工作经历在内的相关信息予以及时审查，如若发现问题，应当尽早提出异议。劳动者在签订劳动合同前需向用人单位履行如实告知义务，否则一旦构成欺诈，劳动合同无效，用人单位有权单方解除劳动合同而无需支付经济补偿金或赔偿金。

➤ 新规速递

禁止性别歧视 促进妇女就业 九部门联合出新规

作者：顾巍巍 | 曹思思 | 杨秋词

目前，随着我国改革开放的深入和经济的进一步发展，我国妇女就业情况总体较好，劳动参与率位居世界前列。但在实践中，妇女就业依然面临一些难题，尤其是招聘中就业性别歧视现象屡禁不止，对妇女就业带来不利影响。

从中央立法来看，我国的《劳动法》、《就业促进法》、《妇女权益保障法》均规定了，妇女享有与男子平等的劳动权利，用人单位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，或者限制女职工结婚、生育。从地方立法上看，上海、江苏、天津、河北等地也出台了相关办法与条例，例如《上海市实施<中华人民共和国妇女权益保障法>办法》、《江苏省妇女权益保障条例》、《天津市妇女权益保障条例》以及《河北省妇女权益保障条例》等。前述办法与条例均明确规定了禁止性别歧视，保障妇女就业的权利。值得注意的是，2018年7月3日，《深圳市人力资源和社会保障局关于规范<深圳经济特区性别平等促进条例>有关行政处罚自由裁量标准的公告》（以下简称“《深圳标准》”）出台，明确规定了针对用人单位性别歧视行为的处罚标准。

2019年2月18日，为进一步促进规范招聘行为，促进妇女就业，人力资源和社会保障部、教育部、司法部、卫生健康委员会、国务院国有资产监督管理委员会、医疗保障局、中华全国总工会、全国妇女联合会、最高人民法院九部门发布了《人力资源社会保障部、教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》（以下简称“《通知》”）。《通知》自发布之日起开始施行。本文将对该《通知》的主要内容进行介绍并对亮点进行评析。

一、招聘环节中七大就业性别歧视类型

《通知》第二条规定了各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中，构成就业性别歧视的七大行为：

1. 限定性别（国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外）或性别优先；

2. 以性别为由限制妇女求职就业；
3. 拒绝录用妇女；
4. 询问妇女婚育情况；
5. 将妊娠测试作为入职体检项目；
6. 将限制生育作为录用条件；以及
7. 其他差别化地提高对妇女的录用标准的行为。

该条规定细化了对招聘环节中就业性别歧视的具体表现，招聘主体在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中，实施以上行为的，都将构成就业性别歧视。

二、就业性别歧视的惩罚措施

《通知》第三条规定了对招聘环节就业性别歧视的惩罚措施。针对构成性别歧视的单位，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，吊销人力资源服务许可证。同时，将用人单位、人力资源服务机构因发布含有性别歧视内容的招聘信息接受行政处罚等情况纳入人力资源市场诚信记录，依法实施失信惩戒。

《通知》发布之前，国家层面乃至各地方层面关于就业性别歧视惩罚措施的规定较为少见，但深圳市早于《通知》之前就发布了《深圳标准》（2018年7月3日发布），规定了违法行为与具体裁量标准。与《通知》相比，《深圳标准》关于违法行为的规定较为宽泛，如“不得设置性别要求”及“以性别、婚姻、生育等为理由拒绝招录”等，但就行政处罚金额与裁量标准做出了具体规定。《深圳标准》规定，罚款的裁量区间为三千元以上三万元以下。用人单位设置性别要求，且经责令改正逾期拒不改正的，罚款三千元。以性别、婚姻、生育等为理由拒绝招录某一性别或者提高某一性别招录标准，经责令改正逾期拒不改正的，涉及1至5人的，罚款一万元；涉及6-10人的，罚款二万元；涉及人数超过10人的，罚款三万元。与《通知》相比，《深圳标准》的处罚力度更小，裁量标准更为具体。

三、三期妇女的特殊保护及救济

《通知》第六条规定，对用人单位侵害女职工孕期、产期、哺乳期特殊劳动保护权益行为会加强监察，并依法惩处。对妇女与用人单位间发生劳动人事争议申请仲裁的，要依法及时快速处

理。通过上述规定可以看出,《通知》加强了对处于孕期、产期、哺乳期的三期女职工的保护力度。

关于劳动者遭到性别歧视的救济方式,《通知》第四条规定了联合约谈机制救济,对于劳动者通过窗口来访、12333、12338、12351 热线等渠道的投诉举报,人力资源社会保障部门、工会组织、妇联组织等部门对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈,采取谈话、对话、函询等方式,开展调查和调解。拒不改正的,依法进行查处,并通过媒体向社会曝光。同时,《通知》第五条及第八条规定了司法救济,司法机关依法受理妇女就业性别歧视相关起诉,设置平等就业权纠纷案由,并积极为遭受就业性别歧视的妇女提供法律咨询等法律帮助及司法救助;人民法院要积极发布典型案例、指导性案例,充分发挥裁判的规范、引导作用。

根据笔者的检索,涉及性别歧视的人格权纠纷的数量仅为 6 个,主要分布在北京、浙江、广东三地。2014 年至 2017 年间每年的平均案件数量在 1 至 2 件左右。从前述数据可以看出,虽然目前在招聘中性别歧视并不鲜见,但由于劳动者缺乏相应的救济途径,司法实践中关于性别歧视的案件数量较少,指导性案例和典型案例基本空白。依据《通知》中对人民法院“积极发布典型案例、指导性案例,充分发挥裁判的规范、引导作用”的规定,可以预见未来关于性别歧视的案件会逐步增加。

综上所述,九部门联合发布的《通知》明确了招聘环节中七大就业性别歧视类型、惩罚措施及救济方式以及对三期妇女的特殊保护。据此,用人单位在招聘、录用、履行劳动合同等环节都不应具有任何形式的性别歧视行为,否则将会受到罚款、吊销人力资源服务许可证、失信惩戒等行政处罚,还可能被媒体予以曝光,同时还可能面临民事诉讼。

新法规链接：

人力资源社会保障部、教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、教育厅（教委）、司法厅（局）、卫生健康委（卫生计生委）、国资委、医保局、总工会、妇联、人民法院：

男女平等是我国基本国策。促进妇女平等就业，有利于推动妇女更加广泛深入参加社会和经济活动，提升社会生产力和经济活力。党和政府对此高度重视，劳动法、就业促进法、妇女权益保障法等法律法规对保障妇女平等就业权利、不得实施就业性别歧视作出明确规定。当前我国妇女就业情况总体较好，劳动参与率位居世界前列，但妇女就业依然面临一些难题，尤其是招聘中就业性别歧视现象屡禁不止，对妇女就业带来不利影响。为进一步规范招聘行为，促进妇女平等就业，现就有关事项通知如下：

一、把握总体工作要求。各地要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻男女平等基本国策，把解决就业性别歧视作为推动妇女实现更高质量和更充分就业的重要内容，坚持突出重点和统筹兼顾相结合，坚持柔性调解和刚性执法相结合，坚持积极促进和依法惩戒相结合，以规范招聘行为为重点，加强监管执法，健全工作机制，加大工作力度，切实保障妇女平等就业权利。

二、依法禁止招聘环节中的就业性别歧视。各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中，不得限定性别（国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外）或性别优先，不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女，不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件，不得差别化地提高对妇女的录用标准。国有企事业单位、公共就业人才服务机构及各部门所属人力资源服务机构要带头遵法守法，坚决禁止就业性别歧视行为。

三、强化人力资源市场监管。监督人力资源服务机构建立健全信息发布审查和投诉处理机制，切实履行招聘信息发布审核义务，及时纠正发布含有性别歧视内容招聘信息的行为，确保发布的信息真实、合法、有效。对用人单位、人力资源服务机构发布含有性别歧视内容招聘信息的，

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，吊销人力资源服务许可证。将用人单位、人力资源服务机构因发布含有性别歧视内容的招聘信息接受行政处罚等情况纳入人力资源市场诚信记录，依法实施失信惩戒。

四、建立联合约谈机制。畅通窗口来访接待、12333、12338、12351热线等渠道，及时受理就业性别歧视相关举报投诉。根据举报投诉，对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈，采取谈话、对话、函询等方式，开展调查和调解，督促限期纠正就业性别歧视行为，及时化解劳动者和用人单位间矛盾纠纷。被约谈单位拒不接受约谈或约谈后拒不改正的，依法进行查处，并通过媒体向社会曝光。

五、健全司法救济机制。依法受理妇女就业性别歧视相关起诉，设置平等就业权纠纷案由。积极为遭受就业性别歧视的妇女提供法律咨询等法律帮助，为符合条件的妇女提供法律援助。积极为符合条件的遭受就业性别歧视的妇女提供司法救助。

六、支持妇女就业。加强就业服务，以女大学生为重点，为妇女提供个性化职业指导和有针对性的职业介绍，树立正确就业观和择业观。组织妇女参加适合的培训项目，鼓励用人单位针对产后返岗女职工开展岗位技能提升培训，尽快适应岗位需求。促进3岁以下婴幼儿照护服务发展，加强中小学课后服务，缓解家庭育儿负担，帮助妇女平衡工作与家庭。完善落实生育保险制度，切实发挥生育保险保障功能。加强监察执法，依法惩处侵害女职工孕期、产期、哺乳期特殊劳动保护权益行为。对妇女与用人单位间发生劳动人事争议申请仲裁的，要依法及时快速处理。

七、开展宣传引导。坚决贯彻男女平等基本国策，强化男女平等意识，逐步消除性别偏见。加大反就业性别歧视、保障妇女平等就业权利法律、法规、政策宣传，引导全社会尊重爱护妇女，引导用人单位知法守法依法招用妇女从事各类工作，引导妇女合法理性保障自身权益。树立一批保障妇女平等就业权利用人单位典型，对表现突出的推荐参加全国维护妇女儿童权益先进集体、全国城乡妇女岗位建功先进集体等创评活动。营造有利于妇女就业的社会环境，帮助妇女自立自强，充分发挥自身优势特长，在各行各业展示聪明才智，体现自身价值。

八、加强组织领导。各地区、各有关部门要高度重视促进妇女平等就业，履职尽责、协同配合，齐抓共管、综合施策。人力资源社会保障部门要会同有关部门加强对招用工行为的监察执法，引导合法合理招聘，加强面向妇女的就业服务和职业技能培训。教育部门要推进中小学课后服务。

司法部门要提供司法救济和法律援助。卫生健康部门要促进婴幼儿照护服务发展。国有资产监督管理部门要加强对各级各类国有企业招聘行为的指导与监督。医疗保障部门要完善落实生育保险制度。工会组织要积极推动企业依法合规用工。妇联组织要会同有关方面组织开展相关评选表彰，加强宣传引导，加大对妇女的关心关爱。人民法院要积极发布典型案例、指导性案例，充分发挥裁判的规范、引导作用。人力资源社会保障部门、工会组织、妇联组织等部门对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈。

人力资源社会保障部 教育部 司法部 卫生健康委 国资委

医保局 全国总工会 全国妇联 最高人民法院

2019年2月18日

深圳市人力资源和社会保障局关于规范《深圳经济特区性别平等促进条例》有关行政处罚自由裁量标准的公告

根据《深圳市规范行政处罚裁量权若干规定》（市政府令第 196 号）的有关规定，我局对《深圳经济特区性别平等促进条例》有关行政处罚自由裁量权进行规范，具体如下：

违法行为：除国家法律另有规定外，用人单位在招聘、录用人员时，设置性别要求，以性别、婚姻、生育等为理由拒绝招录某一性别或者提高某一性别招录标准的。

处罚规定：由人力资源和社会保障部门责令限期改正；逾期拒不改正的，处三千元以上三万元以下的罚款。

裁量标准：

1.除国家法律另有规定外，用人单位在招聘、录用人员时，设置性别要求，经责令改正逾期拒不改正的，处三千元罚款。

2.除国家法律另有规定外，用人单位在招聘、录用人员时，以性别、婚姻、生育等为理由拒绝招录某一性别或者提高某一性别招录标准，涉及 1 至 5 人，经责令改正逾期拒不改正的，处一万元罚款。

3.除国家法律另有规定外，用人单位在招聘、录用人员时，以性别、婚姻、生育等为理由拒绝招录某一性别或者提高某一性别招录标准，涉及 6 至 10 人，经责令改正逾期拒不改正的，处二万元罚款。

4.除国家法律另有规定外，用人单位在招聘、录用人员时，以性别、婚姻、生育等为理由拒绝招录某一性别或者提高某一性别招录标准，涉及人数超过 10 人，经责令改正逾期拒不改正的，处三万元罚款。

现予公告。

深圳市人力资源和社会保障局

2018 年 7 月 3 日

本期作者简介



顾巍巍律师为环球律师事务所常驻上海的合伙人，其主要执业领域为争议解决，合规、反垄断政府调查，劳动等。

邮箱: guweiwei@glo.com.cn

Mr. Weiwei Gu is a partner based in our Shanghai office. His main practice areas include dispute resolution, compliance, antitrust and employment-related matters.

Email: guweiwei@glo.com.cn



曹思思律师为环球律师事务所常驻上海的执业律师，其主要执业领域为争议解决、合规、劳动等。

邮箱: kellycao@@glo.com.cn

Ms. Kelly Cao is an associate based in our Shanghai office. Her main practice areas encompass dispute resolution, compliance, employment-related matters.

Email: kellycao@i@glo.com.cn



杨秋词为环球律师事务所上海办公室的律师助理，其主要工作领域为争议解决，合规、反垄断政府调查，劳动等。

邮箱: teresayang@glo.com.cn

Ms. Teresa Yang is a paralegal based in our Shanghai office. Her main practice areas include dispute resolution, compliance, antitrust and employment-related matters.

Email: teresayang@glo.com.cn

环球简介

环球律师事务所（“我们”）是一家在中国处于领先地位的综合性律师事务所，为中国及外国客户就各类跨境及境内交易以及争议解决提供高质量的法律服务。

历史. 作为中国改革开放后成立的第一家律师事务所，我们成立于 1984 年，前身为 1979 年设立的中国国际贸易促进委员会法律顾问处。

荣誉. 作为公认领先的中国律师事务所之一，我们连续多年获得由国际著名的法律评级机构评选的奖项，如《亚太法律 500 强》（The Legal 500 Asia Pacific）、《钱伯斯杂志》（Chambers & Partners）、《亚洲法律杂志》（Asian Legal Business）等评选的奖项。

规模. 我们在北京、上海、深圳三地办公室总计拥有 300 余名的法律专业人才。我们的律师均毕业于中国一流的法学院，其中绝大多数律师拥有法学硕士以上的学历，多数律师还曾学习或工作于北美、欧洲、澳洲和亚洲等地一流的法学院和国际性律师事务所，部分合伙人还拥有美国、英国、德国、瑞士和澳大利亚等地的律师执业资格。

专业. 我们能够将精湛的法律知识和丰富的执业经验结合起来，采用务实和建设性的方法解决法律问题。我们还拥有领先的专业创新能力，善于创造性地设计交易结构和细节。在过去的三十多年里，我们凭借对法律的深刻理解和运用，创造性地完成了许多堪称“中国第一例”的项目和案件。

服务. 我们秉承服务质量至上和客户满意至上的理念，致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。在专业质量、合伙人参与程度、客户满意度方面，我们在中国同行中名列前茅。在《钱伯斯杂志》2018 及 2012 年举办的“客户服务”这个类别的评比中，我们名列中国律师事务所首位。

环球劳动业务简介

我们能够为客户提供全面的劳动与雇佣法律服务。我们不仅为客户处理在交易过程中与劳动相关的事务，还协助客户处理日常运营过程中与劳动相关的事务，以及帮助客户解决各类劳动争议。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律专业知识。在劳动与雇佣领域，我们的劳动法律师不仅深刻理解国家层面的各种法律法规规定，还谙熟地方层面的各种法律法规规定，并时刻关注国家和地方层面法律法规的最新变化和进展。尤其是，我们还能够将我们对相关法律法规的认识以及对复杂问题的理解准确和清楚地传达给我们的客户。

我们能够为客户提供实用的劳动与雇佣法律建议。我们秉承客户满意至上的理念，致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。为此我们不仅要求自己提供的法律建议及时、准确，更要求我们提供的法律建议能够直接帮助客户解决实际的具体问题。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律服务经验。我们在劳动与雇佣领域的经验包括：（1）处理劳动合同订立、履行、解除或终止过程中的各种劳动争议，包括但不限于劳动合同效力、劳动合同期限、试用期、培训和服务期、薪酬待遇、工时休假、劳动合同解除、劳动合同终止、经济补偿金、竞业限制、劳务派遣等方面的劳动仲裁和劳动争议诉讼案件；（2）就企业日常运营过程中的劳动相关问题为客户提供咨询服务；（3）参与谈判并起草、审阅及修订各种与劳动相关的协议，包括个人劳动合同、集体劳动合同、劳务派遣协议、培训协议、竞业限制协议、保密协议、期权协议、协商解除劳动合同协议等；（4）设计、起草、审阅及修订各种与劳动相关的规章制度，包括员工手册、员工行为准则、工时休假制度、薪酬福利制度、股权激励计划、差旅报销制度等；以及（5）协助企业处理并购、重组、破产、清算以及解散等过程中的员工安置与规模裁员等劳动相关事务。

版权与免责

版权. 环球律师事务所保留对本报告的所有权利。未经环球律师事务所书面许可，任何人不得以任何形式或通过任何方式复制或转载本报告任何受版权保护的内容。

免责. 本报告及其内容不代表环球律师事务所对有关法律问题的法律意见，任何仅依照本报告的全部或部分内容而做出的作为和不作为决定及因此造成的后果由行为人自行负责。如您需要法律意见或其他专家意见，应该向具有相关资格的专业人士寻求专业帮助。

联系我们. 如您欲进一步了解本报告所涉及的内容，您可以通过下列联系方式联系我们。

环球律师事务所（北京总部）

北京市朝阳区建国路 81 号华贸中心 1 号写字楼 15 层&20 层 邮编：100025

电话：(86 10) 6584 6688

传真：(86 10) 6584 6666

电邮：global@glo.com.cn

环球律师事务所（上海）

上海市黄浦区湖滨路 150 号企业天地 5 号楼 26 层 邮编：200021

电话：(86 21) 2310 8288

传真：(86 21) 2310 8299

电邮：shanghai@glo.com.cn

环球律师事务所（深圳）

深圳市南山区铜鼓路 39 号大冲国际中心 5 号楼 26 层 B/C 单元 邮编：518055

电话：(86 755) 8388 5988

传真：(86 755) 8388 5987

电邮：shenzhen@glo.com.cn

北京市朝阳区建国路81号华贸中心
1号写字楼15层&20层 邮编: 100025
15 & 20/F Tower 1, China Central Place,
No. 81 Jianguo Road Chaoyang District,
Beijing 100025, China
电话/T. (86 10) 6584 6688
传真/F. (86 10) 6584 6666

上海市黄浦区湖滨路150号企业天地
5号楼26层 邮编: 200021
26F, 5 Corporate Avenue,
No. 150 Hubin Road, Huangpu District,
Shanghai 200021, China
电话/T. (86 21) 2310 8288
传真/F. (86 21) 2310 8299

深圳市南山区铜鼓路39号大冲国际中心
5号楼26层B/C单元 邮编: 518055
Units B/C, 26F, Tower 5,
Dachong International Center, No. 39 Tonggu Road,
Nanshan District, Shenzhen 518055, China
电话/T. (86 755) 8388 5988
传真/F. (86 755) 8388 5987