保障妇女就业及劳动保护权益

相关法规政策案例汇编

湖南省人力资源和社会保障厅法规处 编

二〇一九年四月

目 录

法规政策

1、中华人民共和国劳动法

2、中华人民共和国劳动合同法

3、中华人民共和国就业促进法

4、中华人民共和国妇女权益保障法

5、就业服务与就业管理规定

6、女职工劳动保护特别规定

7、劳动保障监察条例

8、人力资源市场暂行条例

9、湖南省人力资源市场条例

10、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（人社部发〔2019〕17号）

11、人力资源社会保障部办公厅关于进一步加强招聘信息管理的通知（人社厅发〔2017〕101号）

相关案例

1、邓亚娟与北京市邮政速递物流有限公司等一般人格权纠纷一审民事判决书

2、曹洁敏与济南恒汇贸易有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书

法规政策

中华人民共和国劳动法

（根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议通过的《全国人民代表大会常务委员会关于修改部分法律的决定》修正 根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议通过的《全国人民代表大会常务委员会关于修改＜中华人民共和国劳动法＞等七部法律的决定》第二次修正）

目录

第一章 总则

第二章 促进就业

第三章 劳动合同和集体合同

第四章 工作时间和休息休假

第五章 工资

第六章 劳动安全卫生

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第八章 职业培训

第九章 社会保险和福利

第十章 劳动争议

第十一章 监督检查

第十二章 法律责任

第十三章 附则

第一章 总则

第一条 为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

第三条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

第四条 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第五条 国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

第六条 国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

第七条 劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

第八条 劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第九条 国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第二章 促进就业

第十条 国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第十一条 地方各级人民政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构，提供就业服务。

第十二条 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条 妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，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。

第十四条 残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，法律、法规有特别规定的，从其规定。

第十五条 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。

第三章 劳动合同和集体合同

第十六条 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

第十七条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十八条 下列劳动合同无效：

（一）违反法律、行政法规的劳动合同；

（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

（一）劳动合同期限；

（二）工作内容；

（三）劳动保护和劳动条件；

（四）劳动报酬；

（五）劳动纪律；

（六）劳动合同终止的条件；

（七）违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第二十条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十一条 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十二条 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三条 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

第二十四条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

（四）被依法追究刑事责任的。

第二十六条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十七条 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十八条 用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

（一）患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（三）女职工在孕期、产假、哺乳期内的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条 用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

第三十一条 劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

（一）在试用期内的；

（二）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的；

（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十三条 企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

第三十四条 集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第三十五条 依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第四章 工作时间和休息休假

第三十六条 国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十七条 对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

第三十八条 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

第三十九条 企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

第四十条 用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

（一）元旦；

（二）春节；

（三）国际劳动节；

（四）国庆节；

（五）法律、法规规定的其他休假节日。

第四十一条 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

第四十二条 有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条 国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章 工资

第四十六条 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

第四十七条 用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

第四十八条 国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

第四十九条 确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

（一）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；

（二）社会平均工资水平；

（三）劳动生产率；

（四）就业状况；

（五）地区之间经济发展水平的差异。

第五十条 工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

第五十一条 劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

第六章 劳动安全卫生

第五十二条 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第五十三条 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

第五十四条 用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

第五十五条 从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

第五十六条 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

第五十七条 国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第五十八条 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

第五十九条 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十条 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第六十一条 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

第六十三条 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十四条 不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十五条 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

第八章 职业培训

第六十六条 国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。

第六十七条 各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

第六十八条 用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

第六十九条 国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经备案的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

第九章 社会保险和福利

第七十条 国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

第七十一条 社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

第七十二条 社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

（一）退休；

（二）患病、负伤；

（三）因工伤残或者患职业病；

（四）失业；

（五）生育。

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

第七十四条 社会保险基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。

社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。

社会保险基金经办机构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。

任何组织和个人不得挪用社会保险基金。

第七十五条 国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。

国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险。

第七十六条 国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件。

用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。

第十章 劳动争议

第七十七条 用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

第七十八条 解决劳动争议，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

第七十九条 劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第八十条 在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。

劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

第八十一条 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。

第八十二条 提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。

第八十三条 劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

第八十四条 因签订集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。

因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第十一章 监督检查

第八十五条 县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。

第八十六条 县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，必须出示证件，秉公执法并遵守有关规定。

第八十七条 县级以上各级人民政府有关部门在各自职责范围内，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

第八十八条 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。

第十二章 法律责任

第八十九条 用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条 用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

第九十一条 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

第九十二条 用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员依照刑法有关规定追究刑事责任。

第九十三条 用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

第九十四条 用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由市场监督管理部门吊销营业执照。

第九十五条 用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十六条 用人单位有下列行为之一，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：

（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（二）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

第九十七条 由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十八条 用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十九条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

第一百条 用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳；逾期不缴的，可以加收滞纳金。

第一百零一条 用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使监督检查权，打击报复举报人员的，由劳动行政部门或者有关部门处以罚款；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任。

第一百零二条 劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

第一百零三条 劳动行政部门或者有关部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；不构成犯罪的，给予行政处分。

第一百零四条 国家工作人员和社会保险基金经办机构的工作人员挪用社会保险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第一百零五条 违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、行政法规已规定处罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。

第十三章 附则

第一百零六条 省、自治区、直辖市人民政府根据本法和本地区的实际情况，规定劳动合同制度的实施步骤，报国务院备案。

第一百零七条 本法自1995年1月1日起施行。

**中华人民共和国劳动合同法**

**（2008年1月1日起施行，**2012年12月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过，中华人民共和国主席令第七十三号**）**

第一章　总则

第一条　为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

第二条　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(以下称用人单位)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。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

第三条　订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条　用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身 利 益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五条　县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

**第六条**　工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章　劳动合同的订立

第七条　用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条　用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；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。

第九条　用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条　建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条　用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条　劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条　固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条　无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条　以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条　劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条　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。

第十八条　劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条　劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条　劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条　在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条　用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条　用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条　竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条　除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条　下列劳动合同无效或者部分无效：

(一)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；

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条　劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

**第二十八条**　劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章　劳动合同的履行和变更

第二十九条　用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十条　用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条　用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条　劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条　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。

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

第三十五条　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。

第四章　劳动合同的解除和终止

第三十六条　用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条　劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

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。

第三十九条　劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二)严重违反用人单位的规章制度的；

(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

(五)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；

(六)被依法追究刑事责任的。

第四十条　有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(一)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，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条　有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

(二)生产经营发生严重困难的；

(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三)家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条　劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(一)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条　用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十四条　有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一)劳动合同期满的；

(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四)用人单位被依法宣告破产的；

(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条　劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

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。

第四十七条　经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条　用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条　国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条　用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第五章　特别规定

第一节　集体合同

第五十一条　企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条　企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条　在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条　集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条　集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条　用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节　劳务派遣

第五十七条　经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

(一)注册资本不得少于人民币二百万元；

(二)有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

(三)有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

(四)法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

第五十八条　劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条　劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条　劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条　劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条　用工单位应当履行下列义务：

(一)执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

(二)告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

(三)支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

(四)对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

(五)连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条　被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。

第六十四条　被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条　被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条　劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

第六十七条　用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第三节　非全日制用工

第六十八条　非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条　非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条　非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条　非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条　非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

第六章　监督检查

第七十三条　国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条　县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

(一)用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

(二)用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

(三)劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

(四)用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

(五)用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；

(六)用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

(七)法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条　县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

第七十六条　县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条　劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条　工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

**第七十九条**　任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

第七章　法律责任

第八十条　用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十一条　用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十二条　用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十三条　用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条　用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条　用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

(一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三)安排加班不支付加班费的；

(四)解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条　劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

第八十七条　用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第八十八条　用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(二)违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(三)侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；

(四)劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条　用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条　劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条　用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条　违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派 遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

第九十三条　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。

第九十四条　个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

**第九十五条**　劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章　附则

第九十六条　事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条　本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第九十八条　本法自2013年7月1日起施行。

**中华人民共和国就业促进法**

（2007年8月30日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议通过，2016年最新修订版）

第一章 总则

第一条 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，制定本法。

第二条 国家把扩大就业放在经济社会发展的突出位置，实施积极的就业政策，坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业的方针，多渠道扩大就业。

第三条 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。

第四条 县级以上人民政府把扩大就业作为经济和社会发展的重要目标，纳入国民经济和社会发展规划，并制定促进就业的中长期规划和年度工作计划。

第五条 县级以上人民政府通过发展经济和调整产业结构、规范人力资源市场、完善就业服务、加强职业教育和培训、提供就业援助等措施，创造就业条件，扩大就业。

第六条 国务院建立全国促进就业工作协调机制，研究就业工作中的重大问题，协调推动全国的促进就业工作。国务院劳动行政部门具体负责全国的促进就业工作。
 省、自治区、直辖市人民政府根据促进就业工作的需要，建立促进就业工作协调机制，协调解决本行政区域就业工作中的重大问题。
 县级以上人民政府有关部门按照各自的职责分工，共同做好促进就业工作。

第七条 国家倡导劳动者树立正确的择业观念，提高就业能力和创业能力；鼓励劳动者自主创业、自谋职业。
 各级人民政府和有关部门应当简化程序，提高效率，为劳动者自主创业、自谋职业提供便利。

第八条 用人单位依法享有自主用人的权利。

用人单位应当依照本法以及其他法律、法规的规定，保障劳动者的合法权益。

第九条 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。

第十条 各级人民政府和有关部门对在促进就业工作中作出显著成绩的单位和个人，给予表彰和奖励。

第二章 政策支持

第十一条 县级以上人民政府应当把扩大就业作为重要职责，统筹协调产业政策与就业政策。

第十二条 国家鼓励各类企业在法律、法规规定的范围内，通过兴办产业或者拓展经营，增加就业岗位。
国家鼓励发展劳动密集型产业、服务业，扶持中小企业，多渠道、多方式增加就业岗位。
 国家鼓励、支持、引导非公有制经济发展，扩大就业，增加就业岗位。

第十三条 国家发展国内外贸易和国际经济合作，拓宽就业渠道。

第十四条 县级以上人民政府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。

第十五条 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，扩大就业。
 县级以上人民政府应当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促进就业工作。
 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。就业专项资金的使用管理办法由国务院财政部门和劳动行政部门规定。

第十六条 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。

第十七条 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：
（一）吸纳符合国家规定条件的失业人员达到规定要求的企业；
（二）失业人员创办的中小企业；
（三）安置残疾人员达到规定比例或者集中使用残疾人的企业；
（四）从事个体经营的符合国家规定条件的失业人员；
（五）从事个体经营的残疾人；
（六）国务院规定给予税收优惠的其他企业、人员。

第十八条 对本法第十七条第四项、第五项规定的人员，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。

第十九条 国家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。

第二十条 国家实行城乡统筹的就业政策，建立健全城乡劳动者平等就业的制度，引导农业富余劳动力有序转移就业。
 县级以上地方人民政府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；在制定小城镇规划时，将本地区农业富余劳动力转移就业作为重要内容。
 县级以上地方人民政府引导农业富余劳动力有序向城市异地转移就业；劳动力输出地和输入地人民政府应当互相配合，改善农村劳动者进城就业的环境和条件。

第二十一条 国家支持区域经济发展，鼓励区域协作，统筹协调不同地区就业的均衡增长。
 国家支持民族地区发展经济，扩大就业。

第二十二条 各级人民政府统筹做好城镇新增劳动力就业、农业富余劳动力转移就业和失业人员就业工作。

第二十三条 各级人民政府采取措施，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。

第二十四条 地方各级人民政府和有关部门应当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。

第三章 公平就业

第二十五条 各级人民政府创造公平就业的环境，消除就业歧视，制定政策并采取措施对就业困难人员给予扶持和援助。

第二十六条 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。

第二十七条 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。

第二十八条 各民族劳动者享有平等的劳动权利。

用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。

第二十九条 国家保障残疾人的劳动权利。

各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。

用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

第三十条 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。

第三十一条 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。

第四章 就业服务和管理

第三十二条 县级以上人民政府培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场，为劳动者就业提供服务。

第三十三条 县级以上人民政府鼓励社会各方面依法开展就业服务活动，加强对公共就业服务和职业中介服务的指导和监督，逐步完善覆盖城乡的就业服务体系。

第三十四条 县级以上人民政府加强人力资源市场信息网络及相关设施建设，建立健全人力资源市场信息服务体系，完善市场信息发布制度。

第三十五条 县级以上人民政府建立健全公共就业服务体系，设立公共就业服务机构，为劳动者免费提供下列服务：
（一）就业政策法规咨询；
（二）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；
（三）职业指导和职业介绍；
（四）对就业困难人员实施就业援助；
（五）办理就业登记、失业登记等事务；
（六）其他公共就业服务。
 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。
 公共就业服务经费纳入同级财政预算。

第三十六条 县级以上地方人民政府对职业中介机构提供公益性就业服务的，按照规定给予补贴。
 国家鼓励社会各界为公益性就业服务提供捐赠、资助。

第三十七条 地方各级人民政府和有关部门不得举办或者与他人联合举办经营性的职业中介机构。
 地方各级人民政府和有关部门、公共就业服务机构举办的招聘会，不得向劳动者收取费用。

第三十八条 县级以上人民政府和有关部门加强对职业中介机构的管理，鼓励其提高服务质量，发挥其在促进就业中的作用。

第三十九条 从事职业中介活动，应当遵循合法、诚实信用、公平、公开的原则。
 用人单位通过职业中介机构招用人员，应当如实向职业中介机构提供岗位需求信息。
 禁止任何组织或者个人利用职业中介活动侵害劳动者的合法权益。

第四十条 设立职业中介机构应当具备下列条件：
（一）有明确的章程和管理制度；
（二）有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金；
（三）有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员；
（四）法律、法规规定的其他条件。
 设立职业中介机构应当在工商行政管理部门办理登记后，向劳动行政部门申请行政许可。
 未经依法许可和登记的机构，不得从事职业中介活动。
 国家对外商投资职业中介机构和向劳动者提供境外就业服务的职业中介机构另有规定的，依照其规定。

第四十一条 职业中介机构不得有下列行为：
（一）提供虚假就业信息；
（二）为无合法证照的用人单位提供职业中介服务；
（三）伪造、涂改、转让职业中介许可证；
（四）扣押劳动者的居民身份证和其他证件，或者向劳动者收取押金；
（五）其他违反法律、法规规定的行为。

第四十二条 县级以上人民政府建立失业预警制度，对可能出现的较大规模的失业，实施预防、调节和控制。

第四十三条 国家建立劳动力调查统计制度和就业登记、失业登记制度，开展劳动力资源和就业、失业状况调查统计，并公布调查统计结果。
 统计部门和劳动行政部门进行劳动力调查统计和就业、失业登记时，用人单位和个人应当如实提供调查统计和登记所需要的情况。

第五章 职业教育和培训

第四十四条 国家依法发展职业教育，鼓励开展职业培训，促进劳动者提高职业技能，增强就业能力和创业能力。

第四十五条 县级以上人民政府根据经济社会发展和市场需求，制定并实施职业能力开发计划。

第四十六条 县级以上人民政府加强统筹协调，鼓励和支持各类职业院校、职业技能培训机构和用人单位依法开展就业前培训、在职培训、再就业培训和创业培训；鼓励劳动者参加各种形式的培训。

第四十七条 县级以上地方人民政府和有关部门根据市场需求和产业发展方向，鼓励、指导企业加强职业教育和培训。
 职业院校、职业技能培训机构与企业应当密切联系，实行产教结合，为经济建设服务，培养实用人才和熟练劳动者。
 企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费，对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训。

第四十八条 国家采取措施建立健全劳动预备制度，县级以上地方人民政府对有就业要求的初高中毕业生实行一定期限的职业教育和培训，使其取得相应的职业资格或者掌握一定的职业技能。

第四十九条 地方各级人民政府鼓励和支持开展就业培训，帮助失业人员提高职业技能，增强其就业能力和创业能力。失业人员参加就业培训的，按照有关规定享受政府培训补贴。

第五十条 地方各级人民政府采取有效措施，组织和引导进城就业的农村劳动者参加技能培训，鼓励各类培训机构为进城就业的农村劳动者提供技能培训，增强其就业能力和创业能力。

第五十一条 国家对从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者，实行职业资格证书制度，具体办法由国务院规定。

第六章 就业援助

第五十二条 各级人民政府建立健全就业援助制度，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助。
就业困难人员是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业，以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员。就业困难人员的具体范围，由省、自治区、直辖市人民政府根据本行政区域的实际情况规定。

第五十三条 政府投资开发的公益性岗位，应当优先安排符合岗位要求的就业困难人员。被安排在公益性岗位工作的，按照国家规定给予岗位补贴。

第五十四条 地方各级人民政府加强基层就业援助服务工作，对就业困难人员实施重点帮助，提供有针对性的就业服务和公益性岗位援助。
 地方各级人民政府鼓励和支持社会各方面为就业困难人员提供技能培训、岗位信息等服务。

第五十五条 各级人民政府采取特别扶助措施，促进残疾人就业。
 用人单位应当按照国家规定安排残疾人就业，具体办法由国务院规定。

第五十六条 县级以上地方人民政府采取多种就业形式，拓宽公益性岗位范围，开发就业岗位，确保城市有就业需求的家庭至少有一人实现就业。
 法定劳动年龄内的家庭人员均处于失业状况的城市居民家庭，可以向住所地街道、社区公共就业服务机构申请就业援助。街道、社区公共就业服务机构经确认属实的，应当为该家庭中至少一人提供适当的就业岗位。

第五十七条 国家鼓励资源开采型城市和独立工矿区发展与市场需求相适应的产业，引导劳动者转移就业。
 对因资源枯竭或者经济结构调整等原因造成就业困难人员集中的地区，上级人民政府应当给予必要的扶持和帮助。

第七章 监督检查

第五十八条 各级人民政府和有关部门应当建立促进就业的目标责任制度。县级以上人民政府按照促进就业目标责任制的要求，对所属的有关部门和下一级人民政府进行考核和监督。

第五十九条 审计机关、财政部门应当依法对就业专项资金的管理和使用情况进行监督检查。

第六十条 劳动行政部门应当对本法实施情况进行监督检查，建立举报制度，受理对违反本法行为的举报，并及时予以核实、处理。

第八章 法律责任

第六十一条 违反本法规定，劳动行政等有关部门及其工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，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。

第六十二条 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。

第六十三条 违反本法规定，地方各级人民政府和有关部门、公共就业服务机构举办经营性的职业中介机构，从事经营性职业中介活动，向劳动者收取费用的，由上级主管机关责令限期改正，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。

第六十四条 违反本法规定，未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的，由劳动行政部门或者其他主管部门依法予以关闭；有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款。

第六十五条 违反本法规定，职业中介机构提供虚假就业信息，为无合法证照的用人单位提供职业中介服务，伪造、涂改、转让职业中介许可证的，由劳动行政部门或者其他主管部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款；情节严重的，吊销职业中介许可证。

第六十六条 违反本法规定，职业中介机构扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并依照有关法律规定给予处罚。
 违反本法规定，职业中介机构向劳动者收取押金的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款。

第六十七条 违反本法规定，企业未按照国家规定提取职工教育经费，或者挪用职工教育经费的，由劳动行政部门责令改正，并依法给予处罚。

第六十八条 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。

第九章 附则

第六十九条 本法自2008年1月1日起施行。

中华人民共和国妇女权益保障法

（1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过　根据2005年8月28日第十届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议《关于修改〈中华人民共和国妇女权益保障法〉的决定》第一次修正　根据2018年10月26日第十三届全国人民代表大会常务委员会第六次会议《关于修改〈中华人民共和国野生动物保护法〉等十五部法律的决定》第二次修正）

目　　录

    第一章　总　　则

    第二章　政治权利

    第三章　文化教育权益

    第四章　劳动和社会保障权益

    第五章　财产权益

    第六章　人身权利

    第七章　婚姻家庭权益

    第八章　法律责任

    第九章　附　　则

　第一章　总　　则

    第一条　为了保障妇女的合法权益，促进男女平等，充分发挥妇女在社会主义现代化建设中的作用，根据宪法和我国的实际情况，制定本法。

    第二条　妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。

    实行男女平等是国家的基本国策。国家采取必要措施，逐步完善保障妇女权益的各项制度，消除对妇女一切形式的歧视。

    国家保护妇女依法享有的特殊权益。

    禁止歧视、虐待、遗弃、残害妇女。

    第三条　国务院制定中国妇女发展纲要，并将其纳入国民经济和社会发展规划。

    县级以上地方各级人民政府根据中国妇女发展纲要，制定本行政区域的妇女发展规划，并将其纳入国民经济和社会发展计划。

    第四条　保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。国家机关、社会团体、企业事业单位、城乡基层群众性自治组织，应当依照本法和有关法律的规定，保障妇女的权益。

    国家采取有效措施，为妇女依法行使权利提供必要的条件。

    第五条　国家鼓励妇女自尊、自信、自立、自强，运用法律维护自身合法权益。

    妇女应当遵守国家法律，尊重社会公德，履行法律所规定的义务。

    第六条　各级人民政府应当重视和加强妇女权益的保障工作。

    县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构，负责组织、协调、指导、督促有关部门做好妇女权益的保障工作。

    县级以上人民政府有关部门在各自的职责范围内做好妇女权益的保障工作。

    第七条　中华全国妇女联合会和地方各级妇女联合会依照法律和中华全国妇女联合会章程，代表和维护各族各界妇女的利益，做好维护妇女权益的工作。

    工会、共产主义青年团，应当在各自的工作范围内，做好维护妇女权益的工作。

    第八条　对保障妇女合法权益成绩显著的组织和个人，各级人民政府和有关部门给予表彰和奖励。

    第二章　政治权利

    第九条　国家保障妇女享有与男子平等的政治权利。

    第十条　妇女有权通过各种途径和形式，管理国家事务，管理经济和文化事业，管理社会事务。

    制定法律、法规、规章和公共政策，对涉及妇女权益的重大问题，应当听取妇女联合会的意见。

    妇女和妇女组织有权向各级国家机关提出妇女权益保障方面的意见和建议。

    第十一条　妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。

    全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的代表中，应当有适当数量的妇女代表。国家采取措施，逐步提高全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的妇女代表的比例。

    居民委员会、村民委员会成员中，妇女应当有适当的名额。

    第十二条　国家积极培养和选拔女干部。

    国家机关、社会团体、企业事业单位培养、选拔和任用干部，必须坚持男女平等的原则，并有适当数量的妇女担任领导成员。

    国家重视培养和选拔少数民族女干部。

    第十三条　中华全国妇女联合会和地方各级妇女联合会代表妇女积极参与国家和社会事务的民主决策、民主管理和民主监督。

    各级妇女联合会及其团体会员，可以向国家机关、社会团体、企业事业单位推荐女干部。

    第十四条　对于有关保障妇女权益的批评或者合理建议，有关部门应当听取和采纳；对于有关侵害妇女权益的申诉、控告和检举，有关部门必须查清事实，负责处理，任何组织或者个人不得压制或者打击报复。

    第三章　文化教育权益

    第十五条　国家保障妇女享有与男子平等的文化教育权利。

    第十六条　学校和有关部门应当执行国家有关规定，保障妇女在入学、升学、毕业分配、授予学位、派出留学等方面享有与男子平等的权利。

    学校在录取学生时，除特殊专业外，不得以性别为由拒绝录取女性或者提高对女性的录取标准。

    第十七条　学校应当根据女性青少年的特点，在教育、管理、设施等方面采取措施，保障女性青少年身心健康发展。

    第十八条　父母或者其他监护人必须履行保障适龄女性儿童少年接受义务教育的义务。

    除因疾病或者其他特殊情况经当地人民政府批准的以外，对不送适龄女性儿童少年入学的父母或者其他监护人，由当地人民政府予以批评教育，并采取有效措施，责令送适龄女性儿童少年入学。

    政府、社会、学校应当采取有效措施，解决适龄女性儿童少年就学存在的实际困难，并创造条件，保证贫困、残疾和流动人口中的适龄女性儿童少年完成义务教育。

    第十九条　各级人民政府应当依照规定把扫除妇女中的文盲、半文盲工作，纳入扫盲和扫盲后继续教育规划，采取符合妇女特点的组织形式和工作方法，组织、监督有关部门具体实施。

    第二十条　各级人民政府和有关部门应当采取措施，根据城镇和农村妇女的需要，组织妇女接受职业教育和实用技术培训。

    第二十一条　国家机关、社会团体和企业事业单位应当执行国家有关规定，保障妇女从事科学、技术、文学、艺术和其他文化活动，享有与男子平等的权利。

    第四章　劳动和社会保障权益

    第二十二条　国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

    第二十三条　各单位在录用职工时，除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。

    各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。

    禁止录用未满十六周岁的女性未成年人，国家另有规定的除外。

    第二十四条　实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

    第二十五条　在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

    第二十六条　任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。

    妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。

    第二十七条　任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。

    各单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女。

    第二十八条　国家发展社会保险、社会救助、社会福利和医疗卫生事业，保障妇女享有社会保险、社会救助、社会福利和卫生保健等权益。

    国家提倡和鼓励为帮助妇女开展的社会公益活动。

    第二十九条　国家推行生育保险制度，建立健全与生育相关的其他保障制度。

    地方各级人民政府和有关部门应当按照有关规定为贫困妇女提供必要的生育救助。

    第五章　财产权益

    第三十条　国家保障妇女享有与男子平等的财产权利。

    第三十一条　在婚姻、家庭共有财产关系中，不得侵害妇女依法享有的权益。

    第三十二条　妇女在农村土地承包经营、集体经济组织收益分配、土地征收或者征用补偿费使用以及宅基地使用等方面，享有与男子平等的权利。

    第三十三条　任何组织和个人不得以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶等为由，侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益。

    因结婚男方到女方住所落户的，男方和子女享有与所在地农村集体经济组织成员平等的权益。

    第三十四条　妇女享有的与男子平等的财产继承权受法律保护。在同一顺序法定继承人中，不得歧视妇女。

    丧偶妇女有权处分继承的财产，任何人不得干涉。

    第三十五条　丧偶妇女对公、婆尽了主要赡养义务的，作为公、婆的第一顺序法定继承人，其继承权不受子女代位继承的影响。

    第六章　人身权利

    第三十六条　国家保障妇女享有与男子平等的人身权利。

    第三十七条　妇女的人身自由不受侵犯。禁止非法拘禁和以其他非法手段剥夺或者限制妇女的人身自由；禁止非法搜查妇女的身体。

    第三十八条　妇女的生命健康权不受侵犯。禁止溺、弃、残害女婴；禁止歧视、虐待生育女婴的妇女和不育的妇女；禁止用迷信、暴力等手段残害妇女；禁止虐待、遗弃病、残妇女和老年妇女。

    第三十九条　禁止拐卖、绑架妇女；禁止收买被拐卖、绑架的妇女；禁止阻碍解救被拐卖、绑架的妇女。

    各级人民政府和公安、民政、劳动和社会保障、卫生等部门按照其职责及时采取措施解救被拐卖、绑架的妇女，做好善后工作，妇女联合会协助和配合做好有关工作。任何人不得歧视被拐卖、绑架的妇女。

    第四十条　禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。

    第四十一条　禁止卖淫、嫖娼。

    禁止组织、强迫、引诱、容留、介绍妇女卖淫或者对妇女进行猥亵活动。

    禁止组织、强迫、引诱妇女进行淫秽表演活动。

    第四十二条　妇女的名誉权、荣誉权、隐私权、肖像权等人格权受法律保护。

    禁止用侮辱、诽谤等方式损害妇女的人格尊严。禁止通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格。未经本人同意，不得以营利为目的，通过广告、商标、展览橱窗、报纸、期刊、图书、音像制品、电子出版物、网络等形式使用妇女肖像。

    第七章　婚姻家庭权益

    第四十三条　国家保障妇女享有与男子平等的婚姻家庭权利。

    第四十四条　国家保护妇女的婚姻自主权。禁止干涉妇女的结婚、离婚自由。

    第四十五条　女方在怀孕期间、分娩后一年内或者终止妊娠后六个月内，男方不得提出离婚。女方提出离婚的，或者人民法院认为确有必要受理男方离婚请求的，不在此限。

    第四十六条　禁止对妇女实施家庭暴力。

    国家采取措施，预防和制止家庭暴力。

    公安、民政、司法行政等部门以及城乡基层群众性自治组织、社会团体，应当在各自的职责范围内预防和制止家庭暴力，依法为受害妇女提供救助。

    第四十七条　妇女对依照法律规定的夫妻共同财产享有与其配偶平等的占有、使用、收益和处分的权利，不受双方收入状况的影响。

    夫妻书面约定婚姻关系存续期间所得的财产归各自所有，女方因抚育子女、照料老人、协助男方工作等承担较多义务的，有权在离婚时要求男方予以补偿。

    第四十八条　夫妻共有的房屋，离婚时，分割住房由双方协议解决；协议不成的，由人民法院根据双方的具体情况，按照照顾子女和女方权益的原则判决。夫妻双方另有约定的除外。

    夫妻共同租用的房屋，离婚时，女方的住房应当按照照顾子女和女方权益的原则解决。

    第四十九条　父母双方对未成年子女享有平等的监护权。

    父亲死亡、丧失行为能力或者有其他情形不能担任未成年子女的监护人的，母亲的监护权任何人不得干涉。

    第五十条　离婚时，女方因实施绝育手术或者其他原因丧失生育能力的，处理子女抚养问题，应在有利子女权益的条件下，照顾女方的合理要求。

    第五十一条　妇女有按照国家有关规定生育子女的权利，也有不生育的自由。

    育龄夫妻双方按照国家有关规定计划生育，有关部门应当提供安全、有效的避孕药具和技术，保障实施节育手术的妇女的健康和安全。

    国家实行婚前保健、孕产期保健制度，发展母婴保健事业。各级人民政府应当采取措施，保障妇女享有计划生育技术服务，提高妇女的生殖健康水平。

    第八章　法律责任

    第五十二条　妇女的合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法向仲裁机构申请仲裁，或者向人民法院起诉。

    对有经济困难需要法律援助或者司法救助的妇女，当地法律援助机构或者人民法院应当给予帮助，依法为其提供法律援助或者司法救助。

    第五十三条　妇女的合法权益受到侵害的，可以向妇女组织投诉，妇女组织应当维护被侵害妇女的合法权益，有权要求并协助有关部门或者单位查处。有关部门或者单位应当依法查处，并予以答复。

    第五十四条　妇女组织对于受害妇女进行诉讼需要帮助的，应当给予支持。

    妇女联合会或者相关妇女组织对侵害特定妇女群体利益的行为，可以通过大众传播媒介揭露、批评，并有权要求有关部门依法查处。

    第五十五条　违反本法规定，以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶等为由，侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益的，或者因结婚男方到女方住所落户，侵害男方和子女享有与所在地农村集体经济组织成员平等权益的，由乡镇人民政府依法调解；受害人也可以依法向农村土地承包仲裁机构申请仲裁，或者向人民法院起诉，人民法院应当依法受理。

    第五十六条　违反本法规定，侵害妇女的合法权益，其他法律、法规规定行政处罚的，从其规定；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。

    第五十七条　违反本法规定，对侵害妇女权益的申诉、控告、检举，推诿、拖延、压制不予查处，或者对提出申诉、控告、检举的人进行打击报复的，由其所在单位、主管部门或者上级机关责令改正，并依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予行政处分。

    国家机关及其工作人员未依法履行职责，对侵害妇女权益的行为未及时制止或者未给予受害妇女必要帮助，造成严重后果的，由其所在单位或者上级机关依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予行政处分。

    违反本法规定，侵害妇女文化教育权益、劳动和社会保障权益、人身和财产权益以及婚姻家庭权益的，由其所在单位、主管部门或者上级机关责令改正，直接负责的主管人员和其他直接责任人员属于国家工作人员的，由其所在单位或者上级机关依法给予行政处分。

    第五十八条　违反本法规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。

    第五十九条　违反本法规定，通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格的，由文化、广播电视、电影、新闻出版或者其他有关部门依据各自的职权责令改正，并依法给予行政处罚。

    第九章　附　　则

    第六十条　省、自治区、直辖市人民代表大会常务委员会可以根据本法制定实施办法。

    民族自治地方的人民代表大会，可以依据本法规定的原则，结合当地民族妇女的具体情况，制定变通的或者补充的规定。自治区的规定，报全国人民代表大会常务委员会批准后生效；自治州、自治县的规定，报省、自治区、直辖市人民代表大会常务委员会批准后生效，并报全国人民代表大会常务委员会备案。

    第六十一条　本法自1992年10月1日起施行。

就业服务与就业管理规定

（2007年11月5日劳动保障部令第28号公布；根据2014年12月23日[中华人民共和国人力资源和社会保障部](http://baike.baidu.com/subview/1460713/1460713.htm)令第23号《人力资源社会保障部关于修改<就业服务与就业管理规定>的决定》修订）

第一章 总 则

第一条 为了加强就业服务和就业管理，培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场，为[劳动者](http://baike.baidu.com/view/1253713.htm)就业和用人单位招用人员提供服务，根据[就业促进法](http://baike.baidu.com/subview/1133935/1133935.htm)等法律、行政法规，制定本规定。

第二条 劳动者求职与就业，用人单位招用人员，劳动保障行政部门举办的[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)和经劳动保障行政部门审批的职业中介机构从事就业服务活动，适用本规定。

本规定所称用人单位，是指在中华人民共和国境内的企业、[个体经济组织](http://baike.baidu.com/view/1445614.htm)、民办非企业单位等组织，以及招用与之建立劳动关系的劳动者的[国家机关](http://baike.baidu.com/view/652695.htm)、事业单位、社会团体。

第三条 县级以上劳动保障行政部门依法开展本行政区域内的就业服务和就业管理工作。

第二章 求职与就业

第四条 劳动者依法享有平等就业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

第五条 农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的就业权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。

第六条 劳动者依法享有[自主择业](http://baike.baidu.com/subview/1224793/1224793.htm)的权利。劳动者年满16周岁，有劳动能力且有就业愿望的，可凭本人身份证件，通过[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)、职业中介机构介绍或直接联系用人单位等渠道求职。

第七条 劳动者求职时，应当如实向公共就业服务机构或职业中介机构、用人单位提供个人基本情况以及与应聘岗位直接相关的知识技能、工作经历、就业现状等情况，并出示相关证明。

第八条 劳动者应当树立正确的[择业观念](http://baike.baidu.com/subview/1539656/1539656.htm)，提高[就业能力](http://baike.baidu.com/subview/2540089/2540089.htm)和创业能力。

国家鼓励劳动者在就业前接受必要的职业教育或职业培训，鼓励城镇初高中毕业生在就业前参加[劳动预备制](http://baike.baidu.com/subview/3906997/3906997.htm)培训。

国家鼓励劳动者自主创业、自谋职业。各级劳动保障行政部门应当会同有关部门，简化程序，提高效率，为劳动者自主创业、自谋职业提供便利和相应服务。

第三章 招用人员

第九条 用人单位依法享有自主用人的权利。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。

第十条 用人单位可以通过下列途径自主招用人员：

（一）委托[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)或职业中介机构；

（二）参加职业招聘洽谈会；

（三）委托报纸、广播、电视、互联网站等[大众传播媒介](http://baike.baidu.com/subview/2691156/12219859.htm)发布招聘信息；

（四）利用本企业场所、企业网站等自有途径发布招聘信息；

（五）其他合法途径。

第十一条 用人单位委托公共就业服务机构或职业中介机构招用人员，或者参加招聘洽谈会时，应当提供招用人员简章，并出示营业执照（副本）或者有关部门批准其设立的文件、经办人的身份证件和受用人单位委托的证明。

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。

第十二条 用人单位招用人员时，应当依法如实告知劳动者有关工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及劳动者要求了解的其他情况。

用人单位应当根据劳动者的要求，及时向其反馈是否录用的情况。

第十三条 用人单位应当对劳动者的个人资料予以保密。公开劳动者的个人资料信息和使用劳动者的技术、智力成果，须经劳动者本人书面同意。

第十四条 用人单位招用人员不得有下列行为：

（一）提供虚假招聘信息，发布虚假[招聘广告](http://baike.baidu.com/subview/2815521/2815521.htm)；

（二）扣押被录用人员的[居民身份证](http://baike.baidu.com/subview/115286/115286.htm)和其他证件；

（三）以担保或者其他名义向劳动者收取财物；

（四）招用未满16周岁的未成年人以及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员；

（五）招用无合法身份证件的人员；

（六）以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。

第十五条 用人单位不得以诋毁其他用人单位信誉、[商业贿赂](http://baike.baidu.com/view/60211.htm)等不正当手段招聘人员。

第十六条 用人单位在招用人员时，除国家规定的不适合妇女从事的工种或者岗位外，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。

第十七条 用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。

第十八条 用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

第十九条 用人单位招用人员，不得以是传染病[病原携带者](http://baike.baidu.com/subview/72374/72374.htm)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](http://baike.baidu.com/subview/1291334/1291334.htm)规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

用人单位招用人员，除国家法律、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外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。

第二十条 用人单位发布的招用人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。

第二十一条 用人单位招用从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者，应当依法招用持相应工种职业资格证书的人员；招用未持相应工种职业资格证书人员的，须组织其在上岗前参加专门培训，使其取得职业资格证书后方可上岗。

第二十二条 用人单位招用台港澳人员后，应当按有关规定到当地劳动保障行政部门备案，并为其办理《台港澳人员就业证》。

第二十三条 用人单位招用外国人，应当在外国人入境前，按有关规定到当地劳动保障行政部门为其申请就业许可，经批准并获得《中华人民共和国外国人就业许可证书》后方可招用。

用人单位招用外国人的岗位必须是有特殊技能要求、国内暂无适当人选的岗位，并且不违反国家有关规定。

第四章 公共就业服务

第二十四条 县级以上劳动保障行政部门统筹管理本行政区域内的公共就业服务工作，根据政府制定的发展计划，建立健全覆盖城乡的公共就业服务体系。

[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)根据政府确定的就业工作目标任务，制定就业服务计划，推动落实就业扶持政策，组织实施就业服务项目，为劳动者和用人单位提供就业服务，开展人力资源市场调查分析，并受劳动保障行政部门委托经办促进就业的相关事务。

第二十五条 公共就业服务机构应当免费为劳动者提供以下服务：

（一）就业政策法规咨询；

（二）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；

（三）职业指导和职业介绍；

（四）对就业困难人员实施[就业援助](http://baike.baidu.com/subview/261311/261311.htm)；

（五）办理就业登记、[失业登记](http://baike.baidu.com/subview/1070116/1070116.htm)等事务；

（六）其他公共就业服务。

第二十六条 [公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)应当积极拓展服务功能，根据用人单位需求提供以下服务：

（一）招聘用人指导服务；

（二）[代理招聘](http://baike.baidu.com/subview/2443233/2443233.htm)服务；

（三）跨地区[人员招聘](http://baike.baidu.com/subview/2244742/2244742.htm)服务；

（四）[企业人力资源管理咨询](http://baike.baidu.com/subview/2229188/2229188.htm)等专业性服务；

（五）劳动保障事务代理服务；

（六）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](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)从事劳动保障事务代理业务，须经县级以上劳动保障行政部门批准。

第二十七条 公共就业服务机构应当加强职业指导工作，配备专（兼）职职业指导工作人员，向劳动者和用人单位提供职业指导服务。

职业指导工作人员经过专业资格培训并考核合格，获得相应的[国家职业资格证书](http://baike.baidu.com/subview/3316653/3316653.htm)方可上岗。

公共就业服务机构应当为职业指导工作提供相应的设施和条件，推动职业指导工作的开展，加强对职业指导工作的宣传。

第二十八条 职业指导工作包括以下内容：

（一）向劳动者和用人单位提供国家有关劳动保障的法律法规和政策、人力资源市场状况咨询；

（二）帮助劳动者了解职业状况，掌握求职方法，确定择业方向，增强择业能力；

（三）向劳动者提出培训建议，为其提供职业培训相关信息；

（四）开展对劳动者个人职业素质和特点的测试，并对其[职业能力](http://baike.baidu.com/subview/2426239/2426239.htm)进行评价；

（五）对妇女、残疾人、少数民族人员及退出现役的军人等就业群体提供专门的职业指导服务；

（六）对大中专学校、职业院校、技工学校学生的职业指导工作提供咨询和服务；

（七）对准备从事个体劳动或开办私营企业的劳动者提供创业咨询服务；

（八）为用人单位提供选择招聘方法、确定用人条件和标准等方面的招聘用人指导；

（九）为[职业培训机构](http://baike.baidu.com/subview/2923059/2923059.htm)确立培训方向和专业设置等提供咨询参考。

第二十九条 [公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)在劳动保障行政部门的指导下，组织实施[劳动力资源](http://baike.baidu.com/subview/460508/460508.htm)调查和就业、失业状况统计工作。

第三十条 公共就业服务机构应当针对特定就业群体的不同需求，制定并组织实施[专项计划](http://baike.baidu.com/subview/2878164/2878164.htm)。

公共就业服务机构应当根据服务对象的特点，在一定时期内为不同类型的劳动者、就业困难对象或用人单位集中组织活动，开展专项服务。

公共就业服务机构受劳动保障行政部门委托，可以组织开展促进就业的专项工作。

第三十一条 县级以上公共就业服务机构建立综合性服务场所，集中为劳动者和用人单位提供一站式就业服务，并承担劳动保障行政部门安排的其他工作。

街道、乡镇、社区[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)建立基层服务窗口，开展以[就业援助](http://baike.baidu.com/subview/261311/261311.htm)为重点的公共就业服务，实施[劳动力资源](http://baike.baidu.com/subview/460508/460508.htm)调查统计，并承担上级劳动保障行政部门安排的其他就业服务工作。

公共就业服务机构使用全国统一标识。

第三十二条 公共就业服务机构应当不断提高服务的质量和效率。

公共就业服务机构应当加强内部管理，完善服务功能，统一服务流程，按照国家制定的服务规范和标准，为劳动者和用人单位提供优质高效的就业服务。

公共就业服务机构应当加强工作人员的政策、业务和服务技能培训，组织[职业指导人员](http://baike.baidu.com/subview/301645/301645.htm)、[职业信息](http://baike.baidu.com/subview/9105828/9111441.htm)分析人员、劳动保障协理员等专业人员参加相应职业资格培训。

[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)应当公开服务制度，主动接受社会监督。

第三十三条 县级以上劳动保障行政部门和公共就业服务机构应当按照劳动保障信息化建设的统一规划、标准和规范，建立完善人力资源市场信息网络及相关设施。

公共就业服务机构应当逐步实行[信息化管理](http://baike.baidu.com/subview/1868030/1868030.htm)与服务，在城市内实现就业服务、失业保险、就业培训信息共享和[公共就业服务](http://baike.baidu.com/subview/9619355/9733444.htm)全程信息化管理，并逐步实现与劳动工资信息、社会保险信息的互联互通和信息共享。

第三十四条 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。

第三十五条 县级以上劳动保障行政部门应当按照信息化建设统一要求，逐步实现全国人力资源市场信息联网。其中，城市应当按照劳动保障数据中心建设的要求，实现网络和数据资源的集中和共享；省、自治区应当建立人力资源市场信息网省级监测中心，对辖区内人力资源市场信息进行监测；劳动保障部设立人力资源市场信息网全国监测中心，对全国人力资源市场信息进行监测和分析。

第三十六条 县级以上劳动保障行政部门应当对[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)加强管理，定期对其完成各项任务情况进行[绩效考核](http://baike.baidu.com/subview/120341/120341.htm)。

第三十七条 [公共就业服务](http://baike.baidu.com/subview/9619355/9733444.htm)经费纳入同级财政预算。各级劳动保障行政部门和公共就业服务机构应当根据财政预算编制的规定，依法编制公共就业服务年度预算，报经同级财政部门审批后执行。

公共就业服务机构可以按照就业专项资金管理相关规定，依法申请公共就业服务专项扶持经费。

公共就业服务机构接受社会各界提供的捐赠和资助，按照国家有关法律法规管理和使用。

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。

第三十八条 [公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)不得从事经营性活动。

公共就业服务机构举办的[招聘会](http://baike.baidu.com/subview/48486/48486.htm)，不得向劳动者收取费用。

第三十九条 各级[残疾人联合会](http://baike.baidu.com/subview/1515217/1515217.htm)所属的残疾人就业服务机构是公共就业服务机构的组成部分，负责为残疾劳动者提供相关就业服务，并经劳动保障行政部门委托，承担残疾劳动者的就业登记、[失业登记](http://baike.baidu.com/subview/1070116/1070116.htm)工作。

第五章 就业援助

第四十条 [公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)应当制定专门的[就业援助](http://baike.baidu.com/subview/261311/261311.htm)计划，对就业援助对象实施优先扶持和重点帮助。

本规定所称就业援助对象包括就业困难人员和[零就业家庭](http://baike.baidu.com/subview/1302093/1302093.htm)。就业困难对象是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业，以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员。零就业家庭是指法定劳动年龄内的家庭人员均处于失业状况的城市居民家庭。

对援助对象的认定办法，由省级劳动保障行政部门依据当地人民政府规定的就业援助对象范围制定。

第四十一条 就业困难人员和零就业家庭可以向所在地街道、社区公共就业服务机构申请就业援助。经街道、社区[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)确认属实的，纳入[就业援助](http://baike.baidu.com/subview/261311/261311.htm)范围。

第四十二条 公共就业服务机构应当建立就业困难人员帮扶制度，通过落实各项就业扶持政策、提供就业岗位信息、组织技能培训等有针对性的就业服务和[公益性岗位](http://baike.baidu.com/subview/889162/889162.htm)援助，对就业困难人员实施优先扶持和重点帮助。

在公益性岗位上安置的就业困难人员，按照国家规定给予岗位补贴。

第四十三条 公共就业服务机构应当建立[零就业家庭](http://baike.baidu.com/subview/1302093/1302093.htm)即时岗位援助制度，通过拓宽公益性岗位范围，开发各类就业岗位等措施，及时向零就业家庭中的失业人员提供适当的就业岗位，确保零就业家庭至少有一人实现就业。

第四十四条 街道、社区公共就业服务机构应当对辖区内就业援助对象进行登记，建立专门[台账](http://baike.baidu.com/subview/114533/114533.htm)，实行就业援助对象[动态管理](http://baike.baidu.com/subview/703801/703801.htm)和援助责任制度，提供及时、有效的就业援助。

第六章 职业中介服务

第四十五条 县级以上劳动保障行政部门应当加强对职业中介机构的管理，鼓励其提高服务质量，发挥其在促进就业中的作用。

本规定所称职业中介机构，是指由法人、其他组织和公民个人举办，为用人单位招用人员和劳动者求职提供中介服务以及其他相关服务的经营性组织。

政府部门不得举办或者与他人联合举办经营性的职业中介机构。

第四十六条 从事职业中介活动，应当遵循合法、诚实信用、公平、公开的原则。

禁止任何组织或者个人利用职业中介活动侵害劳动者和用人单位的合法权益。

第四十七条 职业中介实行行政许可制度。设立职业中介机构或其他机构开展职业中介活动，须经劳动保障行政部门批准，并获得职业中介许可证。

经批准获得职业中介许可证的职业中介机构，应当持许可证向工商行政管理部门办理登记。

未经依法许可和登记的机构，不得从事职业中介活动。

职业中介许可证由劳动和社会保障部统一印制并免费发放。

第四十八条 设立职业中介机构应当具备下列条件：

（一）有明确的机构章程和管理制度；

（二）有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金；

（三）有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员；

（四）法律、法规规定的其他条件。

第四十九条 设立职业中介机构，应当向当地县级以上劳动保障行政部门提出申请，提交下列文件：

（一）设立申请书；

（二）机构章程和管理制度草案；

（三）场所使用权证明；

（四）注册资本（金）验资报告；

（五）拟任负责人的基本情况、身份证明；

（六）具备相应职业资格的专职工作人员的相关证明；

（七）法律、法规规定的其他文件。

第五十条 劳动保障行政部门接到设立职业中介机构的申请后，应当自受理申请之日起20日内审理完毕。对符合条件的，应当予以批准；不予批准的，应当说明理由。

劳动保障行政部门对经批准设立的职业中介机构实行年度审验。

职业中介机构的具体设立条件、审批和年度审验程序，由省级劳动保障行政部门统一规定。

第五十一条 职业中介机构变更名称、住所、法定代表人等或者终止的，应当按照设立许可程序办理变更或者注销登记手续。

设立分支机构的，应当在征得原审批机关的书面同意后，由拟设立分支机构所在地县级以上劳动保障行政部门审批。

第五十二条 职业中介机构可以从事下列业务：

（一）为劳动者介绍用人单位；

（二）为用人单位和居民家庭推荐劳动者；

（三）开展职业指导、人力资源管理咨询服务；

（四）收集和发布职业供求信息；

（五）根据国家有关规定从事互联网职业信息服务；

（六）组织职业招聘洽谈会；

（七）经劳动保障行政部门核准的其他服务项目。

第五十三条 职业中介机构应当在服务场所明示营业执照、职业中介许可证、服务项目、收费标准、监督机关名称和监督电话等，并接受劳动保障行政部门及其他有关部门的监督检查。

第五十四条 职业中介机构应当建立服务台账，记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况等，并接受劳动保障行政部门的监督检查。

第五十五条 职业中介机构提供职业中介服务不成功的，应当退还向劳动者收取的中介服务费。

第五十六条 职业中介机构租用场地举办大规模职业招聘洽谈会，应当制定相应的组织实施办法和安全保卫工作方案，并向批准其设立的机关报告。

职业中介机构应当对入场招聘用人单位的主体资格真实性和招用人员简章真实性进行核实。

第五十七条 职业中介机构为特定对象提供公益性就业服务的，可以按照规定给予补贴。可以给予补贴的公益性就业服务的范围、对象、服务效果和补贴办法，由省级劳动保障行政部门会同有关部门制定。

第五十八条 禁止职业中介机构有下列行为：

（一）提供虚假就业信息；

（二）发布的就业信息中包含歧视性内容；

（三）伪造、涂改、转让职业中介许可证；

（四）为无合法证照的用人单位提供职业中介服务；

（五）介绍未满16周岁的未成年人就业；

（六）为无合法身份证件的劳动者提供职业中介服务；

（七）介绍劳动者从事法律、法规禁止从事的职业；

（八）扣押劳动者的[居民身份证](http://baike.baidu.com/subview/115286/115286.htm)和其他证件，或者向劳动者收取押金；

（九）以暴力、胁迫、欺诈等方式进行职业中介活动；

（十）超出核准的业务范围经营；

（十一）其他违反法律、法规规定的行为。

第五十九条 县级以上劳动保障行政部门应当依法对经审批设立的职业中介机构开展职业中介活动进行监督指导，定期组织对其服务信用和服务质量进行评估，并将评估结果向社会公布。

县级以上劳动保障行政部门应当指导职业中介机构开展工作人员培训，提高服务质量。

县级以上劳动保障行政部门对在诚信服务、优质服务和公益性服务等方面表现突出的职业中介机构和个人，报经同级人民政府批准后，给予表彰和奖励。

第六十条 设立外商投资职业中介机构以及职业中介机构从事境外就业中介服务的，按照有关规定执行。

第七章 就业与失业管理

第六十一条 劳动保障行政部门应当建立健全就业登记制度和[失业登记](http://baike.baidu.com/subview/1070116/1070116.htm)制度，完善就业管理和失业管理。

[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)负责就业登记与失业登记工作，建立专门[台帐](http://baike.baidu.com/subview/825068/825068.htm)，及时、准确地记录劳动者就业与失业变动情况，并做好相应统计工作。

就业登记和失业登记在各省、自治区、直辖市范围内实行统一的[就业失业登记证](http://baike.baidu.com/subview/4522696/4522696.htm)（以下简称登记证），向劳动者免费发放，并注明可享受的相应扶持政策。

就业登记、失业登记的具体程序和登记证的样式，由省级劳动保障行政部门规定。

第六十二条 劳动者被用人单位招用的，由用人单位为劳动者办理就业登记。用人单位招用劳动者和与劳动者终止或者解除劳动关系，应当到当地[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)备案，为劳动者办理就业登记手续。用人单位招用人员后，应当于录用之日起30日内办理登记手续；用人单位与职工终止或者解除劳动关系后，应当于15日内办理登记手续。

劳动者从事个体经营或灵活就业的，由本人在街道、乡镇公共就业服务机构办理就业登记。

就业登记的内容主要包括劳动者个人信息、就业类型、就业时间、就业单位以及订立、终止或者解除劳动合同情况等。就业登记的具体内容和所需材料由省级劳动保障行政部门规定。

公共就业服务机构应当对用人单位办理就业登记及相关手续设立专门服务窗口，简化程序，方便用人单位办理。

第六十三条 在[法定劳动年龄](http://baike.baidu.com/subview/7844145/7743502.htm)内，有劳动能力，有就业要求，处于无业状态的城镇常住人员，可以到常住地的[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)进行[失业登记](http://baike.baidu.com/subview/1070116/1070116.htm)。

第六十四条 劳动者进行失业登记时，须持本人身份证件和证明原身份的有关证明；有单位就业经历的，还须持与原单位终止、解除劳动关系或者解聘的证明。

登记失业人员凭登记证享受公共就业服务和就业扶持政策；其中符合条件的，按规定申领[失业保险金](http://baike.baidu.com/subview/1297550/1297550.htm)。

登记失业人员应当定期向公共就业服务机构报告就业失业状况，积极求职，参加公共就业服务机构安排的就业培训。

第六十五条 失业登记的范围包括下列失业人员：

（一）年满16周岁，从各类学校毕业、肄业的；

（二）从企业、机关、事业单位等各类用人单位失业的；

（三）个体工商户业主或私营企业业主停业、破产停止经营的；

（四）承包土地被征用，符合当地规定条件的；

（五）军人退出现役且未纳入国家统一安置的；

（六）刑满释放、假释、监外执行的；

（七）各地确定的其他失业人员。

第六十六条 登记失业人员出现下列情形之一的，由[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)注销其[失业登记](http://baike.baidu.com/subview/1070116/1070116.htm)：

（一）被用人单位录用的；

（二）从事个体经营或创办企业，并领取工商营业执照的；

（三）已从事有稳定收入的劳动，并且月收入不低于当地最低工资标准的；

（四）已享受[基本养老保险](http://baike.baidu.com/subview/101766/101766.htm)待遇的；

（五）完全丧失劳动能力的；

（六）入学、服兵役、移居境外的；

（七）被判刑收监执行的；

（八）终止就业要求或拒绝接受公共就业服务的；

（九）连续6个月未与[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)联系的；

（十）已进行就业登记的其他人员或各地规定的其他情形。

第八章 罚 则

第六十七条 用人单位违反本规定第十四条第（二）、（三）项规定的，按照[劳动合同法](http://baike.baidu.com/subview/1027506/1027506.htm)第八十四条的规定予以处罚；用人单位违反第十四条第（四）项规定的，按照国家禁止使用童工和其他有关法律、法规的规定予以处罚。用人单位违反第十四条第（一）、（五）、（六）项规定的，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。

第六十八条 用人单位违反本规定第十九条第二款规定，在国家法律、行政法规和国务院[卫生行政部门](http://baike.baidu.com/subview/1291334/1291334.htm)规定禁止乙肝[病原携带者](http://baike.baidu.com/subview/72374/72374.htm)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。

第六十九条 违反本规定第三十八条规定，[公共就业服务机构](http://baike.baidu.com/subview/5794303/5849428.htm)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。

第七十条 违反本规定第四十七条规定，未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的，由劳动保障行政部门或者其他主管部门按照[就业促进法](http://baike.baidu.com/subview/1133935/1133935.htm)第六十四条规定予以处罚。

第七十一条 职业中介机构违反本规定第五十三条规定，未明示职业中介许可证、监督电话的，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；未明示收费标准的，提请价格主管部门依据国家有关规定处罚；未明示营业执照的，提请工商行政管理部门依据国家有关规定处罚。

第七十二条 职业中介机构违反本规定第五十四条规定，未建立服务台账，或虽建立服务台账但未记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况的，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。

第七十三条 职业中介机构违反本规定第五十五条规定，在职业中介服务不成功后未向劳动者退还所收取的中介服务费的，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。

第七十四条 职业中介机构违反本规定第五十八条第（一）、（三）、（四）、（八）项规定的，按照[就业促进法](http://baike.baidu.com/subview/1133935/1133935.htm)第六十五条、第六十六条规定予以处罚。违反本规定第五十八条第（五）项规定的，按照国家禁止使用童工的规定予以处罚。违反本规定第五十八条其他各项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，没有违法所得的，可处以一万元以下的罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得三倍的罚款，但最高不得超过三万元；情节严重的，提请工商部门依法吊销营业执照；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

第七十五条 用人单位违反本规定第六十二条规定，未及时为劳动者办理就业登记手续的，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。

第九章 附 则

第七十六条 省、自治区、直辖市劳动保障行政部门可以根据本规定制定实施细则。

第七十七条 本规定自2008年1月1日起施行。劳动部1994年10月27日颁布的《职业指导办法》、劳动和社会保障部2000年12月8日颁布的《[劳动力市场管理规定](http://baike.baidu.com/view/436532.htm)》同时废止。

**中华人民共和国国务院令**
第619号

　　《女职工劳动保护特别规定》已经2012年4月18日国务院第200次常务会议通过，现予公布，自公布之日起施行。
　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　总　理 　温家宝
　　　　　　　　　　　　　　　　　　二○一二年四月二十八日

**女职工劳动保护特别规定**

　　**第一条**　为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护女职工健康，制定本规定。
　　**第二条**　中华人民共和国境内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工，适用本规定。
　　**第三条**　用人单位应当加强女职工劳动保护，采取措施改善女职工劳动安全卫生条件，对女职工进行劳动安全卫生知识培训。
　　**第四条**　用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。
　　女职工禁忌从事的劳动范围由本规定附录列示。国务院安全生产监督管理部门会同国务院人力资源社会保障行政部门、国务院卫生行政部门根据经济社会发展情况，对女职工禁忌从事的劳动范围进行调整。
　　**第五条**　用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。
　　**第六条**　女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。
　　对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。
　　怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。
　　**第七条**　女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。
　　女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。
　　**第八条**　女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。
　　女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。
　　**第九条**　对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。
　　用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。
　　**第十条**　女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。
　　**第十一条**　在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。
　　**第十二条**　县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门按照各自职责负责对用人单位遵守本规定的情况进行监督检查。
　　工会、妇女组织依法对用人单位遵守本规定的情况进行监督。
　　**第十三条**　用人单位违反本规定第六条第二款、第七条、第九条第一款规定的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款。
　　用人单位违反本规定附录第一条、第二条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款。用人单位违反本规定附录第三条、第四条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期治理，处5万元以上30万元以下的罚款；情节严重的，责令停止有关作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。
　　**第十四条**　用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。
　　**第十五条**　用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的，依法追究刑事责任。
　　**第十六条**　本规定自公布之日起施行。1988年7月21日国务院发布的《女职工劳动保护规定》同时废止。

**附录：**

**女职工禁忌从事的劳动范围**

　　**一、女职工禁忌从事的劳动范围：**
　　（一）矿山井下作业；
　　（二）体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；
　　（三）每小时负重6次以上、每次负重超过20公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过25公斤的作业。
　　**二、女职工在经期禁忌从事的劳动范围：**
　　（一）冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业；
　　（二）低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业；
　　（三）体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；
　　（四）高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。
　　**三、女职工在孕期禁忌从事的劳动范围：**
　　（一）作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；
　　（二）从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；
　　（三）非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；
　　（四）高处作业分级标准中规定的高处作业；
　　（五）冷水作业分级标准中规定的冷水作业；
　　（六）低温作业分级标准中规定的低温作业；
　　（七）高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；
　　（八）噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；
　　（九）体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；
　　（十）在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。
　　**四、女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围：**
　　（一）孕期禁忌从事的劳动范围的第一项、第三项、第九项；
　　（二）作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化合物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

劳动保障监察条例

 (2004年10月26日国务院第68次常务会议通过 2004年11月1日国务院令第423号 2004年12月1日起施行)

第一章　总　　则

**第一条**为了贯彻实施劳动和社会保障(以下称劳动保障)法律、法规和规章，规范劳动保障监察工作，维护劳动者的合法权益，根据劳动法和有关法律，制定本条例。

**第二条**对企业和个体工商户(以下称用人单位)进行劳动保障监察，适用本条例。

对职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构进行劳动保障监察，依照本条例执行。

**第三条**国务院劳动保障行政部门主管全国的劳动保障监察工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门主管本行政区域内的劳动保障监察工作。

县级以上各级人民政府有关部门根据各自职责，支持、协助劳动保障行政部门的劳动保障监察工作。

**第四条**县级、设区的市级人民政府劳动保障行政部门可以委托符合监察执法条件的组织实施劳动保障监察。

劳动保障行政部门和受委托实施劳动保障监察的组织中的劳动保障监察员应当经过相应的考核或者考试录用。

劳动保障监察证件由国务院劳动保障行政部门监制。

**第五条**县级以上地方各级人民政府应当加强劳动保障监察工作。劳动保障监察所需经费列入本级财政预算。

**第六条**用人单位应当遵守劳动保障法律、法规和规章，接受并配合劳动保障监察。

**第七条**各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况进行监督。

劳动保障行政部门在劳动保障监察工作中应当注意听取工会组织的意见和建议。

**第八条**劳动保障监察遵循公正、公开、高效、便民的原则。

实施劳动保障监察，坚持教育与处罚相结合，接受社会监督。

**第九条**任何组织或者个人对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，有权向劳动保障行政部门举报。

劳动者认为用人单位侵犯其劳动保障合法权益的，有权向劳动保障行政部门投诉。

劳动保障行政部门应当为举报人保密；对举报属实，为查处重大违反劳动保障法律、法规或者规章的行为提供主要线索和证据的举报人，给予奖励。

第二章　劳动保障监察职责

**第十条**劳动保障行政部门实施劳动保障监察，履行下列职责：

(一)宣传劳动保障法律、法规和规章，督促用人单位贯彻执行；

(二)检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况；

(三)受理对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的举报、投诉；

(四)依法纠正和查处违反劳动保障法律、法规或者规章的行为。

**第十一条**劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察：

(一)用人单位制定内部劳动保障规章制度的情况;

(二)用人单位与劳动者订立劳动合同的情况；

(三)用人单位遵守禁止使用童工规定的情况；

(四)用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况；

(五)用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况；

(六)用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况；

(七)用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

(八)职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构遵守国家有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴定的规定的情况；

(九)法律、法规规定的其他劳动保障监察事项。

**第十二条**劳动保障监察员依法履行劳动保障监察职责，受法律保护。

劳动保障监察员应当忠于职守，秉公执法，勤政廉洁，保守秘密。

任何组织或者个人对劳动保障监察员的违法违纪行为，有权向劳动保障行政部门或者有关机关检举、控告。

第三章　劳动保障监察的实施

**第十三条**对用人单位的劳动保障监察，由用人单位用工所在地的县级或者设区的市级劳动保障行政部门管辖。

上级劳动保障行政部门根据工作需要，可以调查处理下级劳动保障行政部门管辖的案件。劳动保障行政部门对劳动保障监察管辖发生争议的，报请共同的上一级劳动保障行政部门指定管辖。

省、自治区、直辖市人民政府可以对劳动保障监察的管辖制定具体办法。

**第十四条**劳动保障监察以日常巡视检查、审查用人单位按照要求报送的书面材料以及接受举报投诉等形式进行。

劳动保障行政部门认为用人单位有违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，需要进行调查处理的，应当及时立案。

劳动保障行政部门或者受委托实施劳动保障监察的组织应当设立举报、投诉信箱和电话。

对因违反劳动保障法律、法规或者规章的行为引起的群体性事件，劳动保障行政部门应当根据应急预案，迅速会同有关部门处理。

**第十五条**劳动保障行政部门实施劳动保障监察，有权采取下列调查、检查措施：

(一)进入用人单位的劳动场所进行检查；

(二)就调查、检查事项询问有关人员；

(三)要求用人单位提供与调查、检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明，必要时可以发出调查询问书；

(四)采取记录、录音、录像、照像或者复制等方式收集有关情况和资料；

(五)委托会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计；

(六)法律、法规规定可以由劳动保障行政部门采取的其他调查、检查措施。

劳动保障行政部门对事实清楚、证据确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有权当场予以纠正。

**第十六条**劳动保障监察员进行调查、检查，不得少于2人，并应当佩戴劳动保障监察标志、出示劳动保障监察证件。

劳动保障监察员办理的劳动保障监察事项与本人或者其近亲属有直接利害关系的，应当回避。

**第十七条**劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的调查，应当自立案之日起60个工作日内完成；对情况复杂的，经劳动保障行政部门负责人批准，可以延长30个工作日。

**第十八条**劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，根据调查、检查的结果，作出以下处理：

(一)对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定；

(二)对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定；

(三)对情节轻微且已改正的，撤销立案。

发现违法案件不属于劳动保障监察事项的，应当及时移送有关部门处理；涉嫌犯罪的，应当依法移送司法机关。

**第十九条**劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为作出行政处罚或者行政处理决定前，应当听取用人单位的陈述、申辩；作出行政处罚或者行政处理决定，应当告知用人单位依法享有申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

**第二十条**违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。

前款规定的期限，自违反劳动保障法律、法规或者规章的行为发生之日起计算；违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有连续或者继续状态的，自行为终了之日起计算。

**第二十一条**用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章，对劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。劳动者与用人单位就赔偿发生争议的，依照国家有关劳动争议处理的规定处理。

对应当通过劳动争议处理程序解决的事项或者已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁或者已经提起诉讼的事项，劳动保障行政部门应当告知投诉人依照劳动争议处理或者诉讼的程序办理。

**第二十二条**劳动保障行政部门应当建立用人单位劳动保障守法诚信档案。用人单位有重大违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的，由有关的劳动保障行政部门向社会公布。

第四章　法律责任

**第二十三条**用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，按照受侵害的劳动者每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款：

(一)安排女职工从事矿山井下劳动、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动或者其他禁忌从事的劳动的；

(二)安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业或者国家规定的第三级体力劳动强度的劳动的；

(三)安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者孕期禁忌从事的劳动的；

(四)安排怀孕7个月以上的女职工夜班劳动或者延长其工作时间的；

(五)女职工生育享受产假少于90天的；

(六)安排女职工在哺乳未满1周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者哺乳期禁忌从事的其他劳动，以及延长其工作时间或者安排其夜班劳动的；

(七)安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动或者其他禁忌从事的劳动的；

(八)未对未成年工定期进行健康检查的。

**第二十四条**用人单位与劳动者建立劳动关系不依法订立劳动合同的，由劳动保障行政部门责令改正。

**第二十五条**用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算，处以罚款。

**第二十六条**用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额或者解除劳动合同的经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额50%以上1倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金：

(一)克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；

(二)支付劳动者的工资低于当地最低工资标准的；

(三)解除劳动合同未依法给予劳动者经济补偿的。

**第二十七条**用人单位向社会保险经办机构申报应缴纳的社会保险费数额时，瞒报工资总额或者职工人数的，由劳动保障行政部门责令改正，并处瞒报工资数额1倍以上3倍以下的罚款。

骗取社会保险待遇或者骗取社会保险基金支出的，由劳动保障行政部门责令退还，并处骗取金额1倍以上3倍以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第二十八条**职业介绍机构、职业技能培训机构或者职业技能考核鉴定机构违反国家有关职业介绍、职业技能培训或者职业技能考核鉴定的规定的，由劳动保障行政部门责令改正，没收违法所得，并处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的，吊销许可证。

未经劳动保障行政部门许可，从事职业介绍、职业技能培训或者职业技能考核鉴定的组织或者个人，由劳动保障行政部门、工商行政管理部门依照国家有关无照经营查处取缔的规定查处取缔。

**第二十九条**用人单位违反《中华人民共和国工会法》，有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正：

(一)阻挠劳动者依法参加和组织工会，或者阻挠上级工会帮助、指导劳动者筹建工会的；

(二)无正当理由调动依法履行职责的工会工作人员的工作岗位，进行打击报复的；

(三)劳动者因参加工会活动而被解除劳动合同的；

(四)工会工作人员因依法履行职责被解除劳动合同的。

**第三十条**有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正；对有第(一)项、第(二)项或者第(三)项规定的行为的，处2000元以上2万元以下的罚款：

(一)无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门依照本条例的规定实施劳动保障监察的；

(二)不按照劳动保障行政部门的要求报送书面材料，隐瞒事实真相，出具伪证或者隐匿、毁灭证据的；

(三)经劳动保障行政部门责令改正拒不改正，或者拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的；

(四)打击报复举报人、投诉人的。

违反前款规定，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第三十一条**劳动保障监察员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊或者泄露在履行职责过程中知悉的商业秘密的，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

劳动保障行政部门和劳动保障监察员违法行使职权，侵犯用人单位或者劳动者的合法权益的，依法承担赔偿责任。

**第三十二条**属　于本条例规定的劳动保障监察事项，法律、其他行政法规对处罚另有规定的，从其规定。

第五章　附　　则

**第三十三条**对无营业执照或者已被依法吊销营业执照，有劳动用工行为的，由劳动保障行政部门依照本条例实施劳动保障监察，并及时通报工商行政管理部门予以查处取缔。

**第三十四条**国家机关、事业单位、社会团体执行劳动保障法律、法规和规章的情况，由劳动保障行政部门根据其职责，依照本条例实施劳动保障监察。

**第三十五条**劳动安全卫生的监督检查，由卫生部门、安全生产监督管理部门、特种设备安全监督管理部门等有关部门依照有关法律、行政法规的规定执行。

**第三十六条**本条例自2004年12月1日起施行。

人力资源市场暂行条例

（《人力资源市场暂行条例》已经2018年5月2日国务院第7次常务会议通过，现予公布，自2018年10月1日起施行。）

第一章　总　　则

第一条　为了规范人力资源市场活动，促进人力资源合理流动和优化配置，促进就业创业，根据《中华人民共和国就业促进法》和有关法律，制定本条例。

第二条　在中华人民共和国境内通过人力资源市场求职、招聘和开展人力资源服务，适用本条例。

法律、行政法规和国务院规定对求职、招聘和开展人力资源服务另有规定的，从其规定。

第三条　通过人力资源市场求职、招聘和开展人力资源服务，应当遵循合法、公平、诚实信用的原则。

第四条　国务院人力资源社会保障行政部门负责全国人力资源市场的统筹规划和综合管理工作。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门负责本行政区域人力资源市场的管理工作。

县级以上人民政府发展改革、教育、公安、财政、商务、税务、市场监督管理等有关部门在各自职责范围内做好人力资源市场的管理工作。

第五条　国家加强人力资源服务标准化建设，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用。

第六条　人力资源服务行业协会应当依照法律、法规、规章及其章程的规定，制定行业自律规范，推进行业诚信建设，提高服务质量，对会员的人力资源服务活动进行指导、监督，依法维护会员合法权益，反映会员诉求，促进行业公平竞争。

第二章　人力资源市场培育

第七条　国家建立统一开放、竞争有序的人力资源市场体系，发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，健全人力资源开发机制，激发人力资源创新创造创业活力，促进人力资源市场繁荣发展。

第八条　国家建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人力资源流动配置机制，促进人力资源自由有序流动。

第九条　县级以上人民政府应当将人力资源市场建设纳入国民经济和社会发展规划，运用区域、产业、土地等政策，推进人力资源市场建设，发展专业性、行业性人力资源市场，鼓励并规范高端人力资源服务等业态发展，提高人力资源服务业发展水平。

国家鼓励社会力量参与人力资源市场建设。

第十条　县级以上人民政府建立覆盖城乡和各行业的人力资源市场供求信息系统，完善市场信息发布制度，为求职、招聘提供服务。

第十一条　国家引导和促进人力资源在机关、企业、事业单位、社会组织之间以及不同地区之间合理流动。任何地方和单位不得违反国家规定在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。

第十二条　人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场监管，维护市场秩序，保障公平竞争。

第十三条　国家鼓励开展平等、互利的人力资源国际合作与交流，充分开发利用国际国内人力资源。

第三章　人力资源服务机构

第十四条　本条例所称人力资源服务机构，包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。

公共人力资源服务机构，是指县级以上人民政府设立的公共就业和人才服务机构。

经营性人力资源服务机构，是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。

第十五条　公共人力资源服务机构提供下列服务,不得收费：

（一）人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训等信息发布；

（二）职业介绍、职业指导和创业开业指导；

（三）就业创业和人才政策法规咨询；

（四）对就业困难人员实施就业援助；

（五）办理就业登记、失业登记等事务；

（六）办理高等学校、中等职业学校、技工学校毕业生接收手续；

（七）流动人员人事档案管理；

（八）县级以上人民政府确定的其他服务。

第十六条　公共人力资源服务机构应当加强信息化建设，不断提高服务质量和效率。

公共人力资源服务经费纳入政府预算。人力资源社会保障行政部门应当依法加强公共人力资源服务经费管理。

第十七条　国家通过政府购买服务等方式支持经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务。

第十八条　经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当依法向人力资源社会保障行政部门申请行政许可，取得人力资源服务许可证。

经营性人力资源服务机构开展人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、承接人力资源服务外包等人力资源服务业务的，应当自开展业务之日起15日内向人力资源社会保障行政部门备案。

经营性人力资源服务机构从事劳务派遣业务的，执行国家有关劳务派遣的规定。

第十九条　人力资源社会保障行政部门应当自收到经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的申请之日起20日内依法作出行政许可决定。符合条件的，颁发人力资源服务许可证；不符合条件的，作出不予批准的书面决定并说明理由。

第二十条　经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自工商登记办理完毕之日起15日内，书面报告分支机构所在地人力资源社会保障行政部门。

第二十一条　经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动的，应当自工商变更登记或者注销登记办理完毕之日起15日内，书面报告人力资源社会保障行政部门。

第二十二条　人力资源社会保障行政部门应当及时向社会公布取得行政许可或者经过备案的经营性人力资源服务机构名单及其变更、延续等情况。

第四章　人力资源市场活动规范

第二十三条　个人求职，应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况。

第二十四条　用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

用人单位自主招用人员，需要建立劳动关系的，应当依法与劳动者订立劳动合同，并按照国家有关规定办理社会保险等相关手续。

第二十五条　人力资源流动，应当遵守法律、法规对服务期、从业限制、保密等方面的规定。

第二十六条　人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员，应当要求用人单位提供招聘简章、营业执照或者有关部门批准设立的文件、经办人的身份证件、用人单位的委托证明，并对所提供材料的真实性、合法性进行审查。

第二十七条　人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员或者开展其他人力资源服务，不得采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，不得以招聘为名牟取不正当利益，不得介绍单位或者个人从事违法活动。

第二十八条　人力资源服务机构举办现场招聘会，应当制定组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案，核实参加招聘会的招聘单位及其招聘简章的真实性、合法性，提前将招聘会信息向社会公布，并对招聘中的各项活动进行管理。

举办大型现场招聘会，应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律法规的规定。

第二十九条　人力资源服务机构发布人力资源供求信息，应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制，确保发布的信息真实、合法、有效。

人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位和个人信息的，不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息。

第三十条　经营性人力资源服务机构接受用人单位委托提供人力资源服务外包的，不得改变用人单位与个人的劳动关系，不得与用人单位串通侵害个人的合法权益。

第三十一条　人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务的，应当遵守本条例和国家有关网络安全、互联网信息服务管理的规定。

第三十二条　经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示下列事项，并接受人力资源社会保障行政部门和市场监督管理、价格等主管部门的监督检查：

（一）营业执照；

（二）服务项目；

（三）收费标准；

（四）监督机关和监督电话。

从事职业中介活动的，还应当在服务场所明示人力资源服务许可证。

第三十三条　人力资源服务机构应当加强内部制度建设，健全财务管理制度，建立服务台账，如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息。服务台账应当保存2年以上。

第五章　监督管理

第三十四条　人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查，可以采取下列措施：

（一）进入被检查单位进行检查；

（二）询问有关人员，查阅服务台账等服务信息档案；

（三）要求被检查单位提供与检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明；

（四）采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情况和资料；

（五）法律、法规规定的其他措施。

人力资源社会保障行政部门实施监督检查时，监督检查人员不得少于2人，应当出示执法证件，并对被检查单位的商业秘密予以保密。

对人力资源社会保障行政部门依法进行的监督检查，被检查单位应当配合，如实提供相关资料和信息，不得隐瞒、拒绝、阻碍。

第三十五条　人力资源社会保障行政部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式实施监督检查。

监督检查的情况应当及时向社会公布。其中，行政处罚、监督检查结果可以通过国家企业信用信息公示系统或者其他系统向社会公示。

第三十六条　经营性人力资源服务机构应当在规定期限内，向人力资源社会保障行政部门提交经营情况年度报告。人力资源社会保障行政部门可以依法公示或者引导经营性人力资源服务机构依法公示年度报告的有关内容。

人力资源社会保障行政部门应当加强与市场监督管理等部门的信息共享。通过信息共享可以获取的信息，不得要求经营性人力资源服务机构重复提供。

第三十七条　人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场诚信建设，把用人单位、个人和经营性人力资源服务机构的信用数据和失信情况等纳入市场诚信建设体系，建立守信激励和失信惩戒机制，实施信用分类监管。

第三十八条　人力资源社会保障行政部门应当按照国家有关规定，对公共人力资源服务机构进行监督管理。

第三十九条　在人力资源服务机构中，根据中国共产党章程及有关规定，建立党的组织并开展活动，加强对流动党员的教育监督和管理服务。人力资源服务机构应当为中国共产党组织的活动提供必要条件。

第四十条　人力资源社会保障行政部门应当畅通对用人单位和人力资源服务机构的举报投诉渠道，依法及时处理有关举报投诉。

第四十一条　公安机关应当依法查处人力资源市场的违法犯罪行为，人力资源社会保障行政部门予以配合。

第六章　法律责任

第四十二条　违反本条例第十八条第一款规定，未经许可擅自从事职业中介活动的，由人力资源社会保障行政部门予以关闭或者责令停止从事职业中介活动；有违法所得的，没收违法所得，并处1万元以上5万元以下的罚款。

违反本条例第十八条第二款规定，开展人力资源服务业务未备案，违反本条例第二十条、第二十一条规定，设立分支机构、办理变更或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款。

第四十三条　违反本条例第二十四条、第二十七条、第二十八条、第二十九条、第三十条、第三十一条规定，发布的招聘信息不真实、不合法，未依法开展人力资源服务业务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。

第四十四条　未按照本条例第三十二条规定明示有关事项，未按照本条例第三十三条规定建立健全内部制度或者保存服务台账，未按照本条例第三十六条规定提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。

第四十五条　公共人力资源服务机构违反本条例规定的，由上级主管机关责令改正；拒不改正的，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。

第四十六条　人力资源社会保障行政部门和有关主管部门及其工作人员有下列情形之一的，对直接负责的领导人员和其他直接责任人员依法给予处分：

（一）不依法作出行政许可决定；

（二）在办理行政许可或者备案、实施监督检查中，索取或者收受他人财物，或者谋取其他利益；

（三）不依法履行监督职责或者监督不力，造成严重后果；

（四）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的情形。

第四十七条　违反本条例规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章　附　　则

第四十八条　本条例自2018年10月1日起施行。

湖南省人力资源市场条例

（2014年11月26日湖南省第十二届人民代表大会常务委员会第十三次会议表决通过）

第一章 总 则

第一条 为了培育和完善人力资源市场，规范人力资源市场活动，保护劳动者、用人单位和人力资源服务机构的合法权益，根据国家有关法律和行政法规的规定，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内通过人力资源市场进行的求职招聘、人力资源服务以及对人力资源市场的监督管理，适用本条例。

第三条 人力资源市场活动应当遵循诚信、平等、自愿、公开的原则。

第四条 县级以上人民政府应当将培育和完善人力资源市场纳入国民经济和社会发展规划，协调解决人力资源市场建设中的重大问题。

乡镇人民政府、城市街道办事处、村（居）民委员会应当协助有关部门做好有关人力资源服务的基础性工作。

第五条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门负责本行政区域内人力资源市场的监督管理工作，发展与改革、教育、财政、工商行政管理等部门按照各自的职责做好人力资源市场的有关工作。

第六条 人力资源服务行业协会应当加强行业自律，推进行业诚信建设，维护会员合法权益。

第二章 促进与扶持

第七条 县级以上人民政府应当加强领导，统筹规划，培育和完善人力资源市场，促进人力资源市场信息化、专业化和产业化建设，增强人力资源服务供给能力。

鼓励社会力量参与人力资源市场建设。

第八条 县级以上人民政府应当对人力资源服务业予以产业引导和政策扶持，落实促进就业、创业的财政税收政策，推动人力资源服务业发展。

第九条 县级以上人民政府设立的公共人力资源服务机构，应当为求职者免费提供公共就业服务，并按照国家规定做好流动人员人事档案管理等工作。

第十条 县级以上人民政府可以采取政府购买服务的方式，委托人力资源服务机构开展专场招聘、人才引进、人员测评、人力资源培训等人力资源服务活动。

第十一条 省人民政府人力资源社会保障部门应当逐步建立覆盖城乡和各行业的人力资源信息系统，实现政府各有关部门、用人单位、人力资源服务机构和人力资源服务行业协会的网络互联，做到人力资源信息社会共享。

县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当完善人力资源信息网上采集、归类、分析和发布制度，促进人力资源开发利用和合理配置。

第三章 求职与招聘

第十二条 求职者有自主择业、不受歧视的权利，有权要求用人单位或者人力资源服务机构提供真实的招聘信息。

求职者求职应当如实提供个人基本情况，出示与求职就业有关的证件和证明材料；从事国家规定的技术工种或者特种作业工种的，还应当出示相应的职业资格证书。

第十三条 用人单位招用人员，应当遵循公开、平等、竞争的原则，为求职者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得设置歧视性条件。

第十四条　用人单位委托人力资源服务机构招聘人员、通过大众传播媒介发布招聘信息或者参加人力资源交流会，应当提供营业执照（副本）或者设立批准文件、经办人的身份证件和委托证明。

招聘简章应当载明用人单位基本情况、岗位名称、招用人数、工作内容、工作地点、录用条件、用工类型、劳动报酬、社会保险和福利、劳动保护和职业危害等情况。

第十五条 用人单位录用求职者的，应当与被录用人员签订劳动合同，并自用工之日起三十日内按照有关规定办理社会保险登记。

第十六条 用人单位招用人员不得有下列行为：

（一）提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告；

（二）招用无合法身份证件的人员；

（三）招用未满十六周岁的未成年人和法律、行政法规规定不得招用的其他人员；

（四）扣押求职者的身份证、学历证或者职业资格证等证件；

（五）未经求职者书面同意，将求职者的个人信息、智力成果向第三方披露或者作其他商业性使用；

（六）以报名费、登记费、培训费、服装费、风险金、保证金、抵押金或者其他名义向求职者或者被录用人员收取财物，或者强迫被录用人员集资入股；

（七）要求求职者或者被录用人员提供担保；

（八）以招用人员为名牟取不正当利益；

（九）法律、法规禁止的其他行为。

第四章 人力资源服务

第十七条 本条例所称人力资源服务，是指人力资源服务机构为用人单位和劳动者提供的就业和创业指导、职业介绍、人力资源培训、人员测评、人力资源服务外包等中介服务及其他相关服务。

本条例所称人力资源服务机构，是指依法成立，为劳动者和用人单位提供求职招聘、人力资源开发配置以及相关服务的组织。

第十八条 从事职业介绍服务，应当向县级人民政府人力资源社会保障部门申请取得行政许可，并具备下列条件：

（一）有营业执照；

（二）有章程和管理制度；

（三）有与其业务范围和规模相适应的固定场所、设施、专职工作人员。

第十九条 县级人民政府人力资源社会保障部门应当自受理申请之日起十个工作日内作出行政许可决定。对符合条件的，予以批准并颁发许可证；对不符合条件的，作出不予批准的书面决定并说明理由。

许可证登记的名称、地址、法定代表人等发生变更的，应当书面告知原许可机关，原许可机关应当及时将变更信息向社会公布。

核发许可证不得收取或者变相收取费用。

第二十条 举办人力资源交流会，应当有与交流会规模相适应的场所。交流会举办单位应当编制组织方案、安全工作方案和突发事件应急预案，并于交流会举办七日前将交流会信息向社会公布。

交流会举办单位应当审查参会单位的资质证明和招聘资料，保证交流活动的真实性。

第二十一条 人力资源服务机构接受用人单位委托或者依法自行组织开展人力资源培训，应当注重提高劳动者的职业素质和职业技能；培育和开发人力资源，不得危害国家安全和社会秩序。

第二十二条 人力资源服务机构接受用人单位委托提供人力资源外包服务，不得非法改变用人单位与劳动者的劳动关系，不得与用人单位恶意串通侵害劳动者合法权益。

第二十三条 鼓励发展人力资源互联网信息服务。

 通过互联网开展职业介绍服务，应当在网站主页标明许可证编号。

人力资源互联网信息服务提供者应当建立健全信息录入、发布审查机制和投诉核查处理机制，确保所发布的人力资源信息合法、真实、有效。

第二十四条 大众传播媒介发布人力资源广告信息，应当查验委托人的营业执照（副本）或者设立批准文件，核实信息的合法性和真实性，发现有明显违法、虚假信息的，应当立即删除，保存有关记录，并向有关部门报告。

第二十五条 人力资源服务机构从事人力资源服务，不得有下列行为：

（一）提供虚假就业信息；

（二）为无合法身份证件的求职者提供职业介绍服务；

（三）为无合法证照的用人单位提供人员招聘服务；

（四）要求求职者提供担保或者扣押求职者的身份证、学历证、职业资格证等证件；

（五）向求职者收取或者变相收取风险金、保证金、抵押金；

（六）未经求职者书面同意，将求职者的个人信息、智力成果向第三方披露或者作其他商业性使用；

（七）介绍求职者从事法律、法规禁止从事的职业；

（八）以虚假承诺或者威胁、引诱等方式进行人力资源服务活动；

（九）侵害用人单位或者求职者的合法权益；

（十）以人力资源服务为名牟取不正当利益；

（十一）法律、法规禁止的其他行为。

第五章 监督检查

第二十六条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当建立健全人力资源市场监管体系，完善监督制度，加强对人力资源服务机构的日常监督检查，并定期对公共人力资源服务机构进行绩效考核。

监督检查和绩效考核的有关情况应当向社会公布。

第二十七条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门对人力资源市场实施监督检查时，可以采取下列措施：

（一）进入被检查单位的生产经营场所进行检查；

（二）就监督检查事项询问有关人员；

（三）要求提供与监督检查事项有关的文件资料并作出说明；

（四）采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集证据；

（五）法律、法规规定可以采取的其他监督检查措施。

第二十八条 任何组织或者个人有权向人力资源社会保障部门举报、投诉违反本条例的行为。对属于人力资源社会保障部门职责的举报、投诉，人力资源社会保障部门应当依法及时处理；对不属于人力资源社会保障部门职责的，应当及时移送有权处理的部门处理并书面告知举报、投诉人。有权处理的部门应当依法及时处理，不得推诿。

第六章 法律责任

第二十九条 违反本条例规定，未经许可擅自从事职业介绍服务的，由人力资源社会保障部门责令停止违法行为，处五千元以上二万元以下的罚款；情节严重的，处二万元以上五万元以下的罚款；有违法所得的，并处没收违法所得。

第三十条 用人单位违反本条例规定，提供虚假招聘信息，或者招用无合法身份证件的人员，或者以招用人员为名牟取不正当利益的，由人力资源社会保障部门责令改正；情节严重的，处五千元以上二万元以下的罚款。

第三十一条 人力资源服务机构违反本条例规定，为无合法身份证件的求职者提供职业介绍服务，或者介绍求职者从事法律、法规禁止从事的职业，或者以人力资源服务为名牟取不正当利益的，由人力资源社会保障部门责令改正，没收违法所得，并处一万元以上三万元以下的罚款；情节严重的，吊销许可证。

第三十二条 人力资源社会保障部门或者有关部门工作人员在人力资源市场工作中有下列行为之一的，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）违法作出行政许可决定的；

（二）接到举报、投诉不依法及时处理的；

（三）索取或者收受他人财物或者谋取其他非法利益的；

（四）其他玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的行为。

第三十三条 违反本条例规定，侵害求职者或者用人单位合法权益，造成财产损失或者其他损害的，应当依法承担法律责任。

违反本条例规定的其他行为，法律、法规规定了处罚的，从其规定。

第七章 附 则

第三十四条 公务员和事业单位工作人员招录，人力资源服务机构从事劳务派遣业务，境外人员来本省求职择业，在本省设立中外合资（合作）职业介绍机构、人才中介机构或者境外就业中介机构，依照有关法律、法规的规定执行。

第三十五条 本条例自2015年5月1日起施行。2001年9月29日湖南省第九届人民代表大会常务委员会第二十五次会议通过的《湖南省人才市场管理条例》和2006年5月31日湖南省第十届人民代表大会常务委员会第二十一次会议通过的《湖南省劳动力市场条例》同时废止。

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

人社部发〔2019〕17号

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

人力资源社会保障部办公厅

关于进一步加强招聘信息管理的通知

人社厅发〔2017〕101号

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）：

近一时期，部分招聘网站、人力资源服务机构违规发布虚假招聘信息，造成部分求职者上当受骗，严重损害了求职者合法权益。为进一步规范人力资源市场秩序，加强对招聘活动特别是互联网招聘活动的监管，为广大劳动者创造公平、有序的就业环境，切实维护劳动者的合法权益，现就加强招聘信息管理有关事项通知如下：

一、完善招聘信息管理制度

各地要进一步健全人力资源市场招聘信息管理制度，不断完善招聘信息服务，规范招聘行为。要建立定期检查和不定期抽查制度，对用人单位和人力资源服务机构招聘信息发布情况进行检查，督促其确保信息的真实性、合法性。要建立人力资源服务机构年度报告公示制度，将招聘信息服务情况纳入报告内容向社会公示。要进一步完善招聘信息服务标准，加强招聘信息管理，向劳动者和用人单位提供更加规范的招聘服务。要建立守信激励和失信惩戒机制，推进人力资源服务机构诚信体系建设，增强行业自律。

二、强化招聘各方责任

各地要加强对用人单位、人力资源服务机构特别是互联网招聘平台招聘行为的管理，强化用人单位的主体责任和招聘服务提供者的信息审查责任。用人单位发布招聘信息应真实有效，不得设置性别、民族等歧视性内容，不得发布虚假招聘广告，不得以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。人力资源服务机构特别是互联网招聘平台应当依法履行信息发布审核义务，加强对招聘单位的资质认证和信息发布人员的实名认证，规范信息发布流程，防止虚假信息的发布；要建立服务情况跟踪检查机制，了解服务进展，跟踪用人单位招聘进度和劳动者求职应聘情况；要建立意见投诉和结果反馈机制，对求职者和用人单位在求职招聘中遇到的问题及时调查处理，并将调查处理结果反馈求职者和用人单位；要加强对求职者和用人单位信息的保护，防止因信息泄露使求职者和用人单位合法权益受到侵害。

三、严厉打击信息发布违法违规行为

各地要进一步加大对人力资源市场的劳动保障监察执法力度，会同有关主管部门对互联网招聘平台实施集中整治，严厉打击用人单位招用劳动者以及人力资源服务机构开展职业介绍过程中的各类违法违规行为。对用人单位发布虚假招聘广告、以招聘为名牟取不正当利益或进行其他违法活动的，要依法责令改正并可处罚款。对未经许可擅自从事职业中介活动的，要依法予以关闭、没收违法所得并处罚款；对提供虚假招聘信息、为无合法证照的用人单位提供职业中介服务的，要依法责令改正、没收违法所得并处罚款，情节严重的要吊销人力资源服务许可证。对扣押劳动者居民身份证等证件、以担保或者其他名义向劳动者收取押金财物的，要责令限期退还并依法给予处罚。各类用人单位、人力资源服务机构及互联网招聘平台违反法律规定，侵害劳动者合法权益，造成财产损失或者其他损害的，要依法承担民事责任，构成犯罪的要依法追究刑事责任。

四、加强对求职者的教育引导

各地要加强对劳动法、劳动合同法、就业促进法等法律法规和就业政策的宣传解读，帮助劳动者增强法律意识，知晓获取帮助、维护权益的方式和渠道。要推进人力资源服务机构诚信创建活动，定期发布诚信人力资源服务机构名单，引导求职者和用人单位到合法的人力资源服务机构求职招聘。要加强对失业人员和高校毕业生的职业指导，编制求职指南等材料，帮助他们了解正确的求职就业方法和途径。要多渠道发布招聘欺诈典型案例和有关求职陷阱的专门提示，帮助劳动者提高警惕，增强防范识别能力和自身权益保护意识。

五、鼓励社会参与监督

各地要充分利用举报电话、互联网、新媒体等手段，畅通投诉举报渠道，鼓励劳动者、用人单位、社会组织等社会力量参与人力资源市场监督，多种途径获取违法违规行为线索。要建立投诉举报处理机制，及时查处人力资源市场违法违规行为，将查处结果向社会公开，并对有多次投诉或不良评价的监管对象实施预警等。建立舆情监督和应急处理机制，及时发现苗头性问题，做好处理预案。

各地要高度重视招聘信息管理工作，加强组织领导，可根据工作实际，细化实施方案，明确责任要求，切实把这项工作抓好。

人力资源社会保障部办公厅

2017年8月16日

相关案例

邓亚娟与北京市邮政速递物流有限公司等

一般人格权纠纷一审民事判决书

北京市顺义区人民法院

民 事 判 决 书

（2015）顺民初字第03616号

原告邓亚娟，女，1990年4月21日出生。

委托代理人刘明辉，北京市道融律师事务所律师。

委托代理人唐芳，北京市道融律师事务所律师。

被告北京市邮政速递物流有限公司，住所地北京市顺义区金航中路1号院2号楼101室（天竺综合保税区），组织机构代码74007XXXX。

法定代表人李利华，董事长。

委托代理人孙晓炜，北京市中洲律师事务所律师。

委托代理人张海玲，女，1977年2月10日出生。

被告北京手挽手劳务派遣有限责任公司，住所地北京市大兴区黄村东大街38号院3号楼6层611，组织机构代码58769XXXX。

法定代表人翟西海，副总经理。

原告邓亚娟与被告北京市邮政速递物流有限公司（以下简称邮政公司）、北京手挽手劳务派遣有限责任公司（以下简称手挽手公司）一般人格权纠纷一案，本院受理后，依法组成合议庭，公开开庭进行了审理。原告邓亚娟及其委托代理人刘明辉、唐芳，被告邮政公司之委托代理人孙晓炜、张海玲到庭参加诉讼。被告手挽手公司经本院合法传唤，无正当理由未到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告邓亚娟诉称：

原告在58同城网上看到手挽手公司发布的关于邮政公司招聘快递员职位的广告，内容为“任职资格：男，年龄：18-45岁，身体健康，无纹身，无前科”。原告喜欢快递员一职且认为自己能够胜任，遂于2014年9月24日向手挽手公司在线投出简历。当天原告接到了手挽手公司的面试通知电话和短信。2014年9月25日下午，原告到邮政公司的酒仙桥营投部面试。人事部的人事专员郭某说：“我们这儿从来没有过女快递员。”之后在原告极力争取下，营投部的戴主任同意让原告跟着其他快递员试干两天。9月28日，根据试干结论，双方达成于10月8日签约的意向，戴主任要求原告先做入职体检。

2014年10月1日，原告根据戴主任要求前往北海医院做了入职体检，花费120元。10月8日，原告到邮政公司酒仙桥营投部签约，戴主任当面告知原告需再等一周才能签约。10月16日，原告给邮政公司人事专员郭某打电话询问戴主任的联系方式，获得戴主任的手机号码。原告给戴主任打电话，其称生病住院没有上班，让原告联系李欣，并通过短信告知李欣的联系方式。10月18日，原告接到李欣的电话，得知未被录用。10月19日原告给李欣打电话询问不能签合同的原因，李欣确认因为原告是女性所以总公司（邮政公司）不批准签合同。2015年3月31日，原告向北京市长安公证处申请保全手挽手公司在其官网上发布快递员招聘单位及条件，花费公证服务费1000元。

2004年，《中华人民共和国宪法修正案》增加规定：“国家尊重和保障人权。”第四十八条规定：“中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。”《中华人民共和国妇女权益保障法》第二条将“实行男女平等是国家的基本国策”写入法律，新增为一项基本国策。《中华人民共和国劳动法》第十二条和《中华人民共和国就业促进法》第三条均规定禁止性别歧视。但本案涉及的招聘广告中的快递员招聘条件为男，侵犯了原告与男子平等的就业权利，同时践踏了原告的人格尊严。

根据《中华人民共和国劳动法》第十三条和《中华人民共和国就业促进法》第二十七条之规定，法律、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。原告所应聘的快递员一职并不属于不适合妇女的工种或岗位，并且在实际生活中，许多快递公司也雇佣了女性作为快递员。原告在试做两天快递员的过程中也得到了邮政公司酒仙桥营投部的认可，曾达成签约意向，这说明原告完全能够胜任快递员的工作。但两个被告仅因为原告是女性就表示不予考虑，导致原告受到了就业性别歧视。原告作为应届大学毕业生急需这份工作借以谋生，两个被告的行为不仅在经济上给原告造成了损失，也在心理上严重打击了原告的就业信心。原告自从被拒后一直没有找到一份满意的工作，情绪低落、沮丧、失眠，原告受歧视、遭排挤的心理阴影难以消除。根据《中华人民共和国民法通则》第一百三十四条和《中华人民共和国侵权责任法》第十五条以及《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿责任若干问题的解释》第八条之规定，两个被告应当向原告赔礼道歉并连带赔偿所有损失。

原告看到同样境遇的曹菊（化名）提起的诉讼得到海淀法院支持的报道，曹菊没有经过劳动争议仲裁程序，所依据的是《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。”据此，原告也向法院提起诉讼维护自己的平等就业权。根据上述事实和法律，请法院依法支持原告的诉讼请求。原告的诉讼请求为：1.判令两个被告向原告以书面形式赔礼道歉；2.判令两个被告连带赔偿原告入职体检费用人民币120元整；3.判令两个被告连带赔偿原告公证费用人民币1000元整；4.判令两个被告连带赔偿原告精神损害抚慰金人民币50000元；5.判令两个被告连带赔偿原告鉴定费6450元并承担本案诉讼费。

被告邮政公司辩称：

一、我方不存在歧视原告就业的客观条件，也无歧视原告就业的实际行为。1.从广告发布而言，原告诉称是在58同城网站看到的手挽手公司发布的招聘广告，向手挽手公司投送的简历。但是，该广告不是我方发布的，我方也从未委托手挽手公司发布此类广告。如果该广告存在就业性别歧视，应当由手挽手公司承担责任。从我方与手挽手公司的关系而言，我方与手挽手公司签有《劳务派遣协议》，建立有劳务派遣服务关系。协议约定，手挽手公司招聘录用员工，进行培训教育，与手挽手公司签订劳动合同、建立劳动关系，归手挽手公司管理，为我方提供劳务服务。被派遣的员工是在为手挽手公司工作，由手挽手公司发放工资福利、缴纳社会保险，发生工伤事故由手挽手公司负责。原告是看到手挽手公司的招聘广告，应聘的是手挽手公司的员工，广告发布者是要约邀请方，投送简历是要约方。如果因性别歧视未能就业，依据合同法，是一种缔约过失。故此，从合同相对性而言，原告只可能与手挽手公司建立劳动关系，如果存在就业性别歧视，只能是要约邀请方手挽手公司。劳务派遣协议，是一种劳务承揽合同，劳务公司是以承揽某项工作为目的。由于劳务派遣服务的特殊性，面试常常发生在劳务派遣公司的被派遣员工与接收服务的被服务方也就是客户方之间，面试是相互的。虽然被派遣员工是在客户的场所干活，但确是在完成劳务派遣公司承揽的业务，为劳务派遣公司工作。客户方的面试本质上是代表劳务派遣公司进行的，是代表劳务派遣公司进行的确定劳动合同关系之前的缔约行为。被派遣员工的面试，是感受将要从事的工作状况，决定是否符合自身的择业需求。发布招聘广告、投送简历、通知面试、面试等，都是原告与手挽手公司确立劳动关系、签订劳动合同之前的缔约行为。因性别歧视未能就业，是一种法定的缔约过失。故此，从合同相对性而言，如果存在对原告的就业性别歧视，只能是要约邀请方手挽手公司，与我方无关。总之，无论从广告发布角度，还是从劳务派遣关系角度，都不存在我方歧视原告的客观条件。2.假设原告提供的证据都是真实的，那么仔细视听发现，我方的员工，尽管不是手挽手公司通知原告接洽的人事专员小郭，但是在与原告交谈的言辞中，没有一句是对女性就业的歧视。故此，不存在我方对原告就业性别歧视的客观事实。

二、投递员是法律法规禁止女性从事的负重体力劳动。关于女职工劳动保护，我国法律法规有如下规定。1.我国《劳动法》第五十九条规定，“禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。”2.我国《女职工劳动保护特别规定》第四条规定，“用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。”3.我国《女职工禁忌从事的劳动范围》第一条（三）规定，“女职工禁忌从事每小时负重6次以上、每次负重超过20公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过25公斤的作业。”4.我国《邮电女职工劳动保护规定实施细则》第六条规定，“禁止安排女职工从事电信线务高空作业、邮件押运工作，以及连续负重超过二十公斤，间断负重超过二十五公斤、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和对女性生理机构有特殊危害的其它女职工禁忌从事的劳动。”投递邮件属于邮件运输范围。投递员都是计件工资，每天路程一、二百余公里，递送的邮件大小不一，重量超过二十五公斤的邮件是常见的。搬运邮件楼上楼下，十分辛苦，而且要与社会形形色色的人接触，对女性而言危险性更大。如果手挽手公司聘用了原告，显然违反上述法律法规，算不算是另外一种对女职工的歧视呢？投递员和速递员并非同一概念。投递员是指送普通信件报刊的人员。速递员专门是指邮政速递物流投送EMS物件的工作人员，其最大重量可以达到五十千克。

三、恶意制造诉讼陷阱。原告是一位刚刚毕业的学习美术的大学生，对58同城中大量招聘女性的广告视而不见，专拣与自己专业毫不相干的任职资格要求男性的投递员招聘广告投送简历。自接到手挽手公司人员电话开始，每一步不是录像，就是录音，甚至不顾如厕之极度尴尬，对话中不乏引诱对方的言辞。录像显示，每实施一步，原告眼神都难掩兴奋，根本看不出被歧视后，人格独立、人格自由、人格尊严被侵犯的失落沮丧痛苦悲伤等精神损害的表情，不符合一个求职心切的应聘者的常情常理，让人不得不怀疑原告的动机。如果原告真的是喜欢邮政事业，在合情合理合法的前提下，我方愿意协调手挽手公司，欢迎原告为我方提供劳务。但是，原告一环扣一环地录像录音，是在恶意制造诉讼陷阱，目的就是敲诈钱财，诋毁中国邮政的社会形象。对于这种行为，依法应当予以惩罚，我方将会通过司法机关，追究原告的法律责任。我方是有强烈社会责任感的国企，一直依法经营管理，更坚信我方的合法权益会得到切实全面的保护。我方请人民法院明察并公正裁判。

被告手挽手公司未参加庭审，提交书面答辩状辩称：

2013年12月30日，本公司与邮政公司签订了《劳务派遣协议》，由本公司为邮政公司提供劳务派遣服务。本公司为用人单位，与派遣员工签订劳动合同，建立劳动关系，向受聘员工发放工资，为其交纳社会保险，承担劳动事故的法律责任，邮政公司接受本公司的劳务派遣服务，向本公司支付服务费。

应聘人员投放简历后，本公司通知应聘人员到劳务服务对象单位互相面试后，应聘人员向本公司反馈面试情况。应聘人员对工作岗位满意的，由本公司通知该应聘人员进行入职体检，体检合格后，向服务对象单位人事部门发出书面《聘用征询函》，服务对象单位人事部门确认后，根据其内容，本公司与该应聘人员签订劳动合同，办理缴纳社会保险的手续。

本公司接到原告的简历后，安排其去邮政公司相互面试时明确告知其：本公司系劳务派遣公司，面试后对工作是否满意，即刻通知本公司，以便进行下一步程序，如果满意，将在征得邮政公司确认后，本公司与其签订劳动合同，办理入职手续。但是，原告始终没有向本公司反馈信息，更没来与本公司要求签订劳动合同。

关于58同城（www.58.com）登载的“北京邮政速递员3千加计件”广告，系本公司根据与北京五八信息技术有限公司签订的《58同城金牌HR推广合作协议》发布的。该广告的内容，是本公司自行拟定，未向邮政公司通报。广告中载明本公司系劳务派遣公司。广告中关于限男性的内容，系本公司考虑到速递员属于重体力劳动，许多男性都不愿意干，国家对女性禁忌从事的劳动也有相关规定。本公司之所以同意原告去邮政公司面试，一方面本公司考虑到原告迫切就业的愿望，另外一方面是本公司单方考虑到邮政公司除专职速递员之外，也有适于女性从事的客服、分拣等其他岗位。对于本公司发布的广告，如有违法情况，本公司愿承担全部法律责任。

综上所述，本公司既无歧视女性就业的故意和过失，也无歧视女性就业的客观事实。原告之诉，没有事实依据和法律依据，本公司郑重请求人民法院依法予以驳回，以保护本公司的合法权益。如果原告真心实意想就业，而不是故意设置诉讼陷阱，本公司作为劳务派遣公司愿意为其提供和安排更好的就业机会。

经审理查明：

2013年12月30日，邮政公司（甲方）与手挽手公司（乙方）签订《劳务派遣协议》，约定乙方于本协议有效期内向甲方提供劳务派遣服务，派遣员工人选由乙方办理录用手续；甲乙双方经协商确定派遣员工人选后，乙方应及时向甲方发出《聘用征询函》，乙方接到经由甲方确认认可的《聘用征询函》后，应依据其内容为甲方确定的派遣员工办理包括签订劳动合同在内的人事手续、缴纳各种社会保险手续及派遣手续；本协议有效期为两年，自2014年1月1日起至2016年6月30日止。

后手挽手公司在58同城网站上发布招聘信息，标题为“北京邮政速递员3千加计件”，内容为：岗位职责：北京邮政快递员；任职资格：男，年龄：18-45岁，身体健康、无纹身、无前科。该招聘信息注明该职位系手挽手公司介绍、代招，工作单位为邮政公司。邓亚娟投递简历申请该职位后，经手挽手公司通知于2014年9月25日到邮政公司进行了面试。邓亚娟主张其面试后并在邮政公司酒仙桥营投部试干了两天。邮政公司称其系代表手挽手公司进行面试，面试后邓亚娟进行了2天的快递业务观摩，因手挽手公司就邓亚娟未向其征询意见，故对于邓亚娟是否符合岗位要求未形成意见。

为支持其诉请，邓亚娟提交如下证据：

1.2014年9月28日谈话录音，证明邓亚娟是本案利害关系人，邓亚娟入职体检是邮政公司要求的。邓亚娟称谈话双方为邓亚娟和邮政公司酒仙桥营投部的戴丰主任。录音的部分内容为：戴丰（以下简称戴）：哎,怎么样啊？邓亚娟（以下简称邓）：还行啊。戴：又还行啊？邓：嗯。戴：干别的行不？邓：干啥啊？不想干别的。戴：就想干这个啊？邓：啊。戴：电动车你不行啊，电动车你行么？邓：学着开呗。戴：学着开，那你这么着，你签这个合同先试试，你过完十一再来吧。过完十一找我来，10月8号再找我来。准备这个身份证复印件，我说你听着啊！…户口本，户主联本人联复印件…入职体检报告。邓：入职体检报告是啥啊？戴：到医院，你说我入职体检，人家就告诉你怎么做了…还有你这个毕业证的复印件…你再准备几张一寸照片…这几天别来了…8号再来呗，这几天马上该过十一了。邓：8号。戴：啊。邓：那签合同签多长时间啊？戴：一般签两年。邓：就必须干满两年么？戴：不是，你随时可以不干，但是必须提前说。邓：提前多长时间？戴：提前一个月。邓：行…那我8号来。戴：嗯8号来，找我。

邮政公司的质证意见为：不认可真实性、合法性、关联性和证明目的。邮政公司称戴丰系其酒仙桥营投部主任，并称因戴丰生病，无法就该录音进行核实，并表示不就录音的真实性申请鉴定。

2.2014年10月1日录像复制件、体检报告、北京北海医院网页截图，证明邓亚娟所受体检费损失。录像显示邓亚娟进行了抽血。体检报告档案号为141001013，该报告显示邓亚娟于2014年10月1日在北京北海医院进行了体检，检查项目包含一般检查、内科、外科、心电图、X线（胸透）、尿常规、血常规、肝功能两项。网页截图显示上述体检项目检查费用为138元。

邮政公司的质证意见为：认可体检报告第一页的真实性、合法性，不认可关联性和证明目的，不认可证据2中其余部分的真实性、合法性、关联性和证明目的。

3.2014年10月19日录像复制件，证明邮政公司存在性别歧视的事实。录像中包含电话通话内容。邓亚娟称通话双方为邓亚娟和戴丰的助手李欣。电话通话部分内容为：李欣（以下简称李）：喂你好。邓亚娟（以下简称邓）：喂李欣，唉我是那个投简历的那个，就是我想问一下你们那个资料是交给谁啊？李：资料在我这，在办公室呢。邓：啊不是，我是说那个资料审批交给谁审批？李：市速人事。邓：…啊你有没有他电话啊，我想再争取一下看看能不能做。李：啊没戏…因为他那边老说说没戏那就没戏，再说人家也不接你电话，我都找不着，只有我们管人事的他们才能找得了…就是那个姓郭的那个，我们这就是她管人。我要是要人了就跟她说，她就给我寻摸人去了。然后再就是说那个我把资料报上去了以后，他那边要是比方说前面有员工，他原来有过案底，人家就说这人不能招，那我就不能招，其他的我也不管，就是这么个情况。邓：啊，他也没说为什么不招？李：唉对…管人事的说招不了。邓：啊，他他他当时就说是因为是女孩所以不招是么？李：对对，其实再说因为我这人确实也够了。邓：郭经理那边也联系不上他是么？李：她那边你就问问她，反正我这边是…。邓：啊，行。李：反正我这边我这人也够了。我这边也没法用。女投递员我们这从来都没有过，全是大沉包我也不缺人。要不然你说你女孩投递算怎么回事啊…反正你这资料是在我这。

邮政公司的质证意见为：不认可真实性、合法性、关联性和证明目的。邮政公司称李欣是北京同力达通信服务有限公司（以下简称同力达公司）派遣到邮政公司的工作人员，职务是投递员，不是戴丰的助手，李欣所述内容不能代表邮政公司的意思表示。

4.2014年10月16日电话通话录像复制件及短信，证明邓亚娟通过邮政公司人事专员郭某获知戴丰的手机号，针对签订合同事宜戴丰告知邓亚娟联系李欣，李欣的答复为邮政公司的意见。录像显示称呼为郭经理的人（女声）告知邓亚娟戴主任的手机号为138XXXX\*\*\*\*；后邓亚娟电话联系该戴主任，询问合同怎么样，戴主任答复其现没上班，让邓亚娟给李欣打电话询问怎么办，并表示其把李欣的电话发给邓亚娟。短信显示138XXXX\*\*\*\*于10月16日发送的短信内容为：139XXXX\*\*\*\*李欣。

邮政公司的质证意见为：不认可真实性、合法性、关联性和证明目的。邮政公司认可戴丰的手机号为138XXXX\*\*\*\*。

5.公证书及发票，证明手挽手公司在其网站上发布了邮政公司的招聘启事，注明任职资格为男，构成就业歧视共同侵权，邓亚娟进行公证予以证据保全，造成损失1000元。公证书显示手挽手公司在其网站上载明的招工信息中包含邮政公司的北京邮政快递员岗位，其中任职资格注明为男。

邮政公司的质证意见为：认可真实性、合法性，不认可关联性和证明目的。

对上述证据，手挽手公司提交了书面意见，称：证据1不涉及手挽手公司，手挽手公司让邓亚娟找的是邮政公司的人事专员，不是戴某；对证据2中录像复制件的真实性有异议，称录像不能证明是为入职进行体检；体检报告不能证明邓亚娟是在做入职体检，按照手挽手公司向邓亚娟的交代，在邮政公司对邓亚娟面试通知认可后，应当是手挽手公司通知邓亚娟到指定医院体检；因证据3无原始载体，故对其真实性有异议；证据4中短信内容与手挽手公司无关，证据来源不合法；对证据5中公证书的真实性不持异议。手挽手公司对证据2中北京北海医院网页截图、证据4中录像复制件以及证据5中发票未发表质证意见。

诉讼中，邓亚娟申请就2014年10月19日录像中画面是否经过剪辑修改、录音是否经过剪辑修改以及李欣声音的真实性进行鉴定。经双方当事人同意，本院委托北京华夏物证鉴定中心进行鉴定。后邓亚娟表示无法联系李欣，其撤回对李欣声音的真实性进行鉴定的申请。北京华夏物证鉴定中心于2015年8月4日出具华夏物鉴中心[2015]声像字第172号《声像资料司法鉴定检验报告书》，认定检材中图像、声音均未发现剪辑现象。邓亚娟交纳鉴定费6450元。邓亚娟对鉴定结论无异议。邮政公司不认可鉴定结论，但未提交反驳证据。手挽手公司对鉴定结论在本院指定的期限内未提出异议。

诉讼中，邮政公司提交劳务费发票、手挽手公司出具的证明、手挽手公司营业执照、劳务派遣经营许可证、聘用征询函、《58同城金牌HR推广合作协议》，旨在证明：邮政公司与手挽手公司建立的是劳务派遣关系，招聘广告是手挽手公司自行发布，与邮政公司无关；手挽手公司安排邓亚娟去邮政公司面试时，明确告知邓亚娟面试满意与否及时通知手挽手公司，以便进行下一步程序，与手挽手公司签订劳动合同，但是邓亚娟没有向手挽手公司反馈信息。邓亚娟认可邮政公司提交的上述证据的真实性、合法性，不认可关联性和证明目的。

为支持其辩解，邮政公司还提交如下证据：

1.李欣与同力达公司签订的《劳动合同书》，证明李欣是同力达公司派遣到邮政公司的投递工，不是邮政公司的员工，更不负责人员招聘，不能代表邮政公司。《劳动合同书》载明同力达公司派遣李欣到邮政公司担任生产岗位（工种）工作，李欣手机号为139XXXX\*\*\*\*。

2．《劳动合同主体变更协议》及2014年12月31日辞职信，证明李欣于2014年7月1日由同力达公司变更为北京东方慧博人力资源顾问有限公司派遣到邮政公司提供劳务，且李欣于2014年12月31日向北京东方慧博人力资源顾问有限公司申请辞职且被接受。邮政公司称其无法联系李欣，其与李欣自2014年12月31日后不存在与劳动合同履行相关的关系。

3.快递服务国家标准打印件，证明速递业务中单件重量最大标准是50千克，而妇女禁止负重25千克以上，速递员是禁止妇女从事的职业。

对上述证据，邓亚娟的质证意见为：认可证据1、3的真实性、合法性，不认可关联性和证明目的；不认可证据2的真实性、合法性、关联性和证明目的。邓亚娟称快递服务国家标准中规定的单件重量是上限，而邮政包裹多数情况不超过20千克，速递员并非法律禁止女性从事的职业范畴。

手挽手公司提交书面意见称对邮政公司提交的证据的真实性、关联性不持异议。

诉讼中，经本院查询，2012年1月-2014年7月期间由同力达公司为李欣缴纳社会保险，2014年8月-2014年12月期间由北京东方慧博人力资源顾问有限公司为李欣缴纳社会保险，2015年1月-2015年4月期间由邮政公司为李欣缴纳社会保险，2015年5月以后由中国邮政速递物流股份有限公司北京市分公司为李欣缴纳社会保险。邮政公司称其与中国邮政速递物流股份有限公司北京市分公司同属中国邮政，对于其陈述情况与本院查询结果相矛盾处不予解释，坚持不申请对李欣声音的真实性进行鉴定。

上述事实，有本院庭审笔录、2014年9月28日谈话录音、体检报告、2014年10月19日录像复制件、2014年10月16日电话通话录像复制件及短信、公证书、发票、《声像资料司法鉴定检验报告书》、《劳务派遣协议》、查询结果表等证据在案佐证。

本院认为：

依据《中华人民共和国劳动法》第三条、第十二条及第十三条的规定，劳动者享有平等就业和选择职业等权利，劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视，妇女享有与男子平等的就业权利；在录用职工时，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。《中华人民共和国就业促进法》亦在相关条款中作出相似规定。

关于2014年9月28日谈话录音，邮政公司不认可其真实性，在谈话一方系邮政公司酒仙桥营投部主任的情形下，邮政公司就此未提交反驳其真实性的证据，亦表示不就录音的真实性申请鉴定，且手挽手公司亦未提出否认其真实性的证据，故本院对其真实性予以采信。根据该谈话录音，邮政公司明确阐明了其要求邓亚娟于10月8日就入职签约，并要求邓亚娟准备好与此相关的入职体检报告及相应证件。

关于2014年10月19日录像复制件，邓亚娟未能提交原始载体，在此情形下，邓亚娟申请鉴定。北京华夏物证鉴定中心是具有合法鉴定资格的机构，鉴定程序合法，本院对华夏物鉴中心[2015]声像字第172号《声像资料司法鉴定检验报告书》予以采信。报告书认定该录像的图像、声音并未发现剪辑现象，故本院对该录像复制件的真实性予以采信。邮政公司称其与李欣自2014年12月31日后不存在与劳动合同履行相关的关系，但此显然与本院查询的情况不符，而邮政公司对此未能作出合理解释，在邮政公司否认李欣声音真实性的情形下，其不申请鉴定，亦未提交反驳证据，应由邮政公司承担不利后果，本院对该录像中李欣声音的真实性予以采信。

对于2014年10月16日短信，邮政公司不认可其真实性，但未提交反驳证据，而该短信显示的内容与邮政公司提交的《劳动合同书》中载明的李欣手机号一致，故本院对其真实性予以采信。对于2014年10月16日电话通话录像复制件，首先，邓亚娟提交的复制件并不存在侵害他人权利的情况，其系以合法手段取得。其次，录像本身并不存在疑点。作为普通应聘者的邓亚娟显然无法知悉戴丰、李欣的手机号，通过录像内容看，邓亚娟通过询问邮政公司工作人员而获得戴丰的手机号符合常理；在戴丰已然告知邓亚娟于10月8日签约而逾期未签的情形下，邓亚娟向戴丰询问进展亦符合常理；戴丰在电话中阐明其未上班就签订合同事宜告知邓亚娟咨询李欣，且表示将李欣的手机号以短信形式发送给邓亚娟，以上行为均不悖于日常生活经验法则。最后，邓亚娟提交了戴丰发送的短信，对电话通话录像形成了佐证，且李欣在2014年10月19日电话通话中表明邓亚娟应聘的资料在其处亦能形成佐证。故本院对该电话通话录像复制件的真实性予以采信。

根据本案查明的事实，戴丰作为邮政公司酒仙桥营投部主任，在招录人员上显然能够代表邮政公司。邓亚娟在邮政公司面试后，戴丰已经代表邮政公司表明其有意愿聘用邓亚娟，虽然聘用形式是直接聘用还是劳务派遣在2014年9月28日谈话中并未明确，但能够肯定的是邮政公司给予邓亚娟获得在邮政公司担任快递员的机会。在邓亚娟未能如期签约的情形下，戴丰告知邓亚娟联系李欣，且李欣在电话中亦表明邓亚娟的应聘资料在其处，故本院认定李欣能够代表邮政公司。邮政公司在答辩意见中所援引的相关规定并不能证明快递员属于国家规定的不适合妇女的工种或者岗位。对于邓亚娟询问丧失应聘机会的原因是否因其为女性时，李欣作了肯定的答复，能够证明邮政公司拒绝聘用邓亚娟的原因在于其为女性，侵犯了邓亚娟平等就业的权利。邮政公司对其侵权行为给邓亚娟造成的合理损失应予以赔偿。

手挽手公司虽然在其网站上及在58同城网站上发布的涉诉岗位的招聘信息均表明任职资格为男性，但手挽手公司并未因邓亚娟系女性而拒绝提供就业机会，仍通知邓亚娟进行面试。本案中，邓亚娟并未举证证明手挽手公司对其实施了就业性别歧视的行为，故邓亚娟要求手挽手公司承担责任，本院不予支持。邓亚娟主张赔偿公证费用，缺乏依据，本院不予支持。

邮政公司不认可邓亚娟提交的体检报告部分内容的真实性，但未提交反驳证据，本院对其真实性予以采信。邓亚娟虽未提交体检费票据，但体检系应邮政公司的要求，且邓亚娟提交了体检报告，邓亚娟主张的入职体检费用符合一般市场行情，本院予以支持。鉴定费系邓亚娟为维权产生的合理费用，应由邮政公司予以赔偿。

邮政公司对邓亚娟实施了就业歧视，给邓亚娟造成了一定的精神损害，故本院结合邮政公司在此过程中的过错程度及给邓亚娟造成的损害后果酌情支持邓亚娟精神损害抚慰金2000元，邓亚娟诉讼请求过高部分，本院不予支持。邓亚娟所提邮政公司书面赔礼道歉的请求，依据不足，本院不予支持。

综上，依照《中华人民共和国劳动法》第三条、第十二条、第十三条，《中华人民共和国就业促进法》第三条、第二十七条、第六十二条，《中华人民共和国侵权责任法》第十五条、第二十二条，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条、第七十条，《中华人民共和国民事诉讼法》第一百四十四条之规定，判决如下：

一、被告北京市邮政速递物流有限公司于本判决生效之日起七日内赔偿原告邓亚娟入职体检费用一百二十元、精神损害抚慰金二千元、鉴定费六千四百五十元；

二、驳回原告邓亚娟的其他诉讼请求。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费一千零五十四元，由原告邓亚娟负担一千零四元（已交纳），由被告北京市邮政速递物流有限公司负担五十元，于本判决生效之日起七日内交纳。

如不服本判决，可以在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，交纳上诉案件受理费，上诉于北京市第三中级人民法院。上诉期满后七日内仍未交纳上诉案件受理费的，按自动撤回上诉处理。

审　判　长　周　益

人民陪审员　李　金

人民陪审员　王桂华

二〇一五年十月三十日

书　记　员　王福平

曹洁敏与济南恒汇贸易有限公司

劳动合同纠纷二审民事判决书

山东省济南市中级人民法院

民 事 判 决 书

(2017)鲁01民终7484号

上诉人（原审被告）：曹洁敏，女，1987年4月28日出生，汉族，住济南市。

委托诉讼代理人：李娟，山东强源律师事务所律师。

委托诉讼代理人：朱法高，山东强源律师事务所律师。

被上诉人（原审原告）：济南恒汇贸易有限公司，住所地济南市。

法定代表人：吴超豪，执行董事。

委托诉讼代理人：马福林，山东泉泽律师事务所律师。

委托诉讼代理人：王宏伟，女，该公司员工。

上诉人曹洁敏因与被上诉人济南恒汇贸易有限公司（以下简称恒汇公司）劳动合同纠纷一案，不服济南市历下区人民法院（2017）鲁0102民初1469号民事判决，向本院提起上诉。本院于2017年9月27日立案后，依法组成合议庭进行了审理。上诉人曹洁敏的委托诉讼代理人李娟、朱法高，被上诉人恒汇公司的委托诉讼代理人马福林、王宏伟到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

曹洁敏上诉请求：1．撤销济南市历下区人民法院（2017）鲁0102民初1469号民事判决书，并依法改判。2.判令恒汇公司承担上诉费。事实和理由：一、一审法院对曹洁敏旷工事实认定及适用法律错误，恒汇公司应当承担在曹洁敏“三期”内违法解除劳动合同的经济赔偿金。1.曹洁敏产假结束后，恒汇公司直接将曹洁敏的岗位由中级店长降为普通导购，并将相应的工资待遇也降为普通导购的标准，属于调岗降薪，恒汇公司并未与曹洁敏进行协商并达成一致意见，而是直接通知曹洁敏这种决定，并且恒汇公司要求曹洁敏在哺乳期间上夜班。因恒汇公司对曹洁敏降职、降薪并要求其上夜班的违法行为，导致处于哺乳期的曹洁敏无法按照恒汇公司的要求于2016年11月2日到岗上班，曹洁敏自2016年11月2日至2016年11月7日六天未到岗，是有合法理由的，并不能被认定为“旷工”。2.被认定为“旷工”，应当有合法的依据。恒汇公司应当提交其本单位相应的规章制度，而且该规章制度也需被认定为有效的规章制度，即该规章制度的制定应经过职代会或全体职工讨论、协商的民主程序，且需要对曹洁敏等职工进行公示。恒汇公司一审提交的证据，不足以证实其提交的相关人事制度有合法的效力，曹洁敏六天未到岗的情况不能被认定为旷工。3.曹洁敏在“三期”内，恒汇公司在没有与曹洁敏协商一致的情况下，调整曹洁敏的工作岗位，降低曹洁敏的劳动报酬，要求曹洁敏上夜班，严重违反妇女权益保障原则，不能被认定为旷工，恒汇公司应当支付经济赔偿金。二、恒汇公司应当全额承担曹洁敏产假津贴26643元、生育医疗费用3800元。1．用人单位为职工缴纳社会保险系用人单位的一项法定义务，用人单位应当严格按照法律规定履行该项义务。放弃购买社会保险违反劳动法的强制性规定，放弃无效，尤其是生育保险，依据《社会保险法》第五十三条，生育保险费用仅由用人单位承担，职工无需缴纳生育保险费，参保生育保险是用人单位的强制性法定义务。恒汇公司无论基于何种理由，不能将此种法定强制义务强加到劳动者身上，恒汇公司应当针对生育险的相关待遇对曹洁敏依法承担全部赔偿责任。2.曹洁敏生育二胎在2016年4月份，根据国务院《女职工劳动保护特别规定》第七条规定，女职工生育的，享受产假98天。另按《山东省人口与计划生育条例》规定，山东省女职工合法生育的，延长产假60天。曹洁敏合法享有158天的产假。请求支持曹洁敏产假津贴26643元。

恒汇公司辩称，一、一审认定事实、适用法律、判决结果，正确、合法、合理合情，请求驳回曹洁敏的上诉，维持原判。二、曹洁敏关于“旷工事实认定及法律适用错误”的主张不成立，曹洁敏要求恒汇公司“承担违法解除劳动合同赔偿金”、“支付生育津贴26643元”的要求不应得到支持。理由如下：1.女职工在孕期、产期、哺乳期，严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。2.双方的《劳动合同》约定的工作职位是销售导购，因经营需要或其他原因，并根据员工的专业、特长、工作能力和表现，公司可以调整员工的工作岗位或职务任免。公司将制定或修改的规章制度及时向员工进行公示或告知，员工违反劳动纪律和规章制度的，公司有权按照国家和本单位的有关规定对员工给予纪律或经济处罚，直至解除本合同。3.员工考勤管理制度（人事制度）规定了假期到期未续假或续假未通过仍未到岗上班的，视为旷工，正式员工连续旷工达3天或月累计达5天或年累计达7天，解除劳动合同。4.公司的规章制度在对包括曹洁敏在内的员工培训时已告知曹洁敏。5.店长职位非终身制。曹洁敏因生育子女、万达店已关闭，恒汇公司不能再给曹洁敏提供店长职位，不违反法律规定。6.《女职工劳动保护特别规定》关于保护“三期”女职工的经济利益，是指“三期”的基本工资待遇不降低。曹洁敏休完产假后上班，恒汇公司不能给其安排店长职位，不承诺按店长职位发放工资，不违反关于“三期”女职工的经济利益的规定。7.曹洁敏休完产假后上班，恒汇公司并未要求曹洁敏上夜班。8.曹洁敏的行为属于旷工，严重违反恒汇公司的劳动人事制度，恒汇公司通知曹洁敏解除劳动合同，符合合同约定和法律规定。曹洁敏因怀孕于2016年2月24日办理交接工作，2016年2月25日开始休假不再上班，于2016年4月29日住院生育第二个孩子；按规定产假98天。产假到期后，曹洁敏理应及时到恒汇公司上班。恒汇公司通过各种方式与曹洁敏联系，曹洁敏以要求给予安排店长职位、给予店长薪水、不能上夜班为由，对恒汇公司的上班要求不予理会。2016年10月31日，恒汇公司再次通过EMS、微信等通知联系曹洁敏上班事宜，遭曹洁敏拒绝。恒汇公司于2016年11月7日通知曹洁敏解除劳动合同。曹洁敏的行为，应认定为旷工。9.曹洁敏为得到每月300元的保险补助（至今已领取7800元），选择不缴纳社会保险，曹洁敏未能享受生育保险待遇，与双方的行为相关，主要责任还是在于曹洁敏的选择。一审判决恒汇公司支付曹洁敏50%的生育津贴和生育医疗费，符合法律规定。

恒汇公司向一审法院起诉请求：1．判令恒汇公司不支付曹洁敏违法解除劳动合同赔偿金41391元；2．判令恒汇公司不支付曹洁敏生育津贴26643元及生育医疗费3800元；3．本案诉讼费用由曹洁敏承担。

一审法院认定事实：2013年4月26日恒汇公司与曹洁敏签订了为期一年的劳动合同书，合同第十八条约定如曹洁敏不愿缴纳保险，请填写放弃缴纳保险的声明，公司将给予每月300元的保险补助。2013年10月13日，曹洁敏向恒汇公司提交了个人取消社保申明，申明中写明曹洁敏自2013年4月19日任职济南银座商城店卡宾休闲专柜导购员，因个人原因自愿不参与公司所缴纳保险事宜，与公司无关，公司每月给予保险补贴300元。2015年9月7日，曹洁敏参加人力资源制度培训，《卡宾集团终端员工考勤管理制度》第24条规定，正式员工连续旷工达3天，解除劳动关系。2016年2月24日，曹洁敏因怀孕向恒汇公司请假休息并提出离职，曹洁敏休假前平均工资为5763元。恒汇公司为曹洁敏缴纳2015年8月至2016年10月期间的社会保险，其他时间未缴纳。2016年4月29日，曹洁敏剖宫产生育二胎。2016年10月31日，恒汇公司通知曹洁敏到银座购物广场卡宾专柜任导购岗位，曹洁敏未到岗工作。2016年11月7日，恒汇公司发出《关于曹洁敏解除劳动合同的通知》与曹洁敏解除劳动关系。

2016年12月9日，曹洁敏向济南市历下区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求:1.裁决恒汇公司支付曹洁敏违法解除劳动合同的赔偿金47304元；2．裁决恒汇公司支付曹洁敏产假工资42954元、生育医疗费用8177.73元；3．裁决恒汇公司支付曹洁敏2013年至2016年带薪年休假工资2447元；4．裁决恒汇公司支付曹洁敏2015年度年终奖2940元；5．裁决恒汇公司补发曹洁敏2016年2月份工资差额2913元；6．裁决恒汇公司为曹洁敏补缴2013年4月至2015年7月的社会保险费，裁决恒汇公司按照曹洁敏本人工资基数补缴曹洁敏工作期间各项社会保险费。该委经审理后，作出济历下劳人仲案﹝2016﹞1216号裁决书，裁决：一、济南恒汇贸易公司支付曹洁敏违法解除劳动合同赔偿金41391元；二、济南恒汇贸易公司支付曹洁敏生育津贴26643元及生育医疗费3800元；三、驳回曹洁敏的其他仲裁请求。根据济政字[2007]64号《关于进一步做好企业职工生育保险工作有关问题的通知》第三条：女职工生产或引、流产的医疗费，实行定额包干，由生育保险基金按以下标准支付，其中剖宫产的3800元。

一审法院认为，对曹洁敏要求2013年4月至2015年7月的社会保险费、按照曹洁敏本人工资基数补缴曹洁敏工作期间各项社会保险费的仲裁请求，不属于人民法院受理劳动争议的范围，一审法院依法不予处理。对曹洁敏要求恒汇公司支付2013年至2016年带薪年休假工资2447元、2015年度年终奖2940元、2016年2月份工资差额2913元的仲裁请求，仲裁裁决驳回后，双方均未向法院提出诉讼，一审法院确认仲裁裁决。曹洁敏产假到期，接恒汇公司到岗通知后连续6天无故不到岗工作，应视为旷工。恒汇公司有权解除劳动合同，故对恒汇公司不支付曹洁敏违法解除劳动合同赔偿金41391元的诉讼请求予以支持。在劳动关系存续期间，为员工缴纳社会保险是用人单位的法定义务，但恒汇公司未及时为曹洁敏缴纳社会保险，导致曹洁敏缴纳社会保险时间不足，无法享受生育津贴，根据《女职工劳动保护特别规定》第八条的规定，女职工产假期间的生育津贴和生育的医疗费用，对未参加生育保险的，由用人单位支付。恒汇公司应支付其产假工资及生育医疗费。曹洁敏生育二胎应享受的产假应为98天，故其产假工资应为5763元/月÷30天×98天﹦18825.8元，其生育医疗费应为3800元。但鉴于曹洁敏签订《个人取消社保申明》放弃缴纳社会保险亦负有一定过错，对于应支付的产假工资和生育医疗费，原审法院酌定双方各负50%责任，即恒汇公司应支付曹洁敏生育津贴9412.9元及生育医疗费1900元。综上所述，原审法院依照《中华人民共和国劳动合同法》第三条，《中华人民共和国社会保险法》第四条，《女职工劳动保护特别规定》第七条、第八条，济政字[2007]64号《关于进一步做好企业职工生育保险工作有关问题的通知》第三条的法律规定，判决：一、原告济南恒汇贸易有限公司支付曹洁敏生育津贴9412.9元及生育医疗费1900元；二、原告济南恒汇贸易有限公司不予支付曹洁敏违法解除劳动合同赔偿金41391元；三、原告济南恒汇贸易有限公司不予支付曹洁敏2013年至2016年带薪年休假工资2447元；四、原告济南恒汇贸易有限公司不予支付曹洁敏2015年度年终奖2940元；五、原告济南恒汇贸易有限公司不予支付曹洁敏2016年2月份工资差额2913元；六、驳回原告济南恒汇贸易有限公司的其他诉讼请求。案件受理费10元，由原告济南恒汇贸易有限公司负担。

二审中，当事人没有提交新证据。对当事人二审争议的事实，本院认定如下：一审法院认定的事实属实，本院予以确认。

本院认为，《劳动合同法》第35条规定：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。《妇女权益保障法》第27条规定，任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。《劳动合同法》第42条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的……结合本案，恒汇公司与曹洁敏解除劳动合同属违法解除。理由如下：首先，在曹洁敏产假期满后，恒汇公司通知曹洁敏上班，为其安排的岗位由中级店长降为普通导购，并未与曹洁敏进行协商。其次，曹洁敏产假期满后，尚处于哺乳期，恒汇公司在此时与曹洁敏解除劳动合同，违反了《劳动合同法》第42条的规定。因此，恒汇公司解除与曹洁敏的劳动合同属违法解除，应向曹洁敏支付违法解除劳动合同赔偿金。即恒汇公司应支付曹洁敏赔偿金46104元（5763元/月×4个月×2）。因曹洁敏对仲裁裁决的41391元并未提起诉讼，本院对仲裁裁决的数额予以确认。

对于恒汇公司的抗辩，本院认为，1.恒汇公司主张曹洁敏已就岗位调整的问题与曹洁敏进行过协商，并提交微信聊天记录加以证实，但该记录载明的内容无法体现双方协商的过程，本院不予认定。2.恒汇公司主张因为曹洁敏的原岗位已撤销，其有权根据其生产经营状况调整曹洁敏的工作岗位。本院认为，虽然双方在劳动合同中约定曹洁敏的工作岗位为导购，但是在双方劳动合同履行过程中，曹洁敏已升为店长。在曹洁敏产假结束后，即使其原来的工作岗位已不存在，在恒汇公司未与曹洁敏协商一致的前提下，将其岗位直接降为导购，违反《妇女权益保障法》第27条的规定。至于恒汇公司主张的不得降薪仅为基本工资待遇不降低，将曹洁敏的工作岗位由店长降为导购不损害曹洁敏的经济利益，缺乏依据，本院难以采信。3.恒汇公司主张曹洁敏接到公司的上班通知后，未按期报到，属旷工行为，按其公司的规章制度，有权与曹洁敏解除劳动关系。本院认为，鉴于恒汇公司在曹洁敏哺乳期降低了曹洁敏的级别和工资，曹洁敏对此亦提出异议，在此前提下，曹洁敏未按恒汇公司要求的时间到岗，不属于严重违反单位规章制度。综上，恒汇公司主张有权与曹洁敏解除劳动关系，本院不予支持。

关于恒汇公司应向曹洁敏支付生育津贴及生育医疗费的数额问题，本院认为，1.用人单位为职工缴纳社会保险系用人单位的一项法定义务，双方关于放弃购买社会保险的约定违反劳动法的强制性的规定，应为无效。本案中，虽然曹洁敏签订了《个人取消社保申明》，但是不能因此免除恒汇公司为曹洁敏参保生育保险的法定义务。《女职工劳动保护特别规定》第八条的规定，女职工产假期间的生育津贴和生育的医疗费用，对未参加生育保险的，由用人单位支付。根据以上规定，曹洁敏产假期间的生育津贴和生育的医疗费用3800元，恒汇公司应当全部承担。2.关于生育津贴的数额，《山东省人口与计划生育条例》规定，山东省女职工合法生育的，延长产假60天。根据国务院《女职工劳动保护特别规定》第七条规定，女职工生育的，享受产假98天。因此，曹洁敏合法享有158天的产假，曹洁敏对仲裁裁决的生育津贴26643元没有异议，本院予以确认。

综上所述，曹洁敏的上诉理由成立，应予支持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（二）项之规定，判决如下：

一、撤销济南市历下区人民法院（2017）鲁0102民初1469号民事判决第一项、第二项、第六项；

二、维持济南市历下区人民法院（2017）鲁0102民初1469号民事判决第三项、第四项、第五项及诉讼费负担；

三、被上诉人济南恒汇贸易有限公司于本判决生效之日起10日内支付上诉人曹洁敏生育津贴26643元及生育医疗费3800元；

四、被上诉人济南恒汇贸易有限公司于本判决生效之日起10日内支付曹洁敏违法解除劳动合同赔偿金41391元；

五、驳回被上诉人济南恒汇贸易有限公司的其他诉讼请求。

二审案件受理费10元，由被上诉人济南恒汇贸易有限公司负担。

本判决为终审判决。

审判长　　孙红岩

审判员　　唐鸣亮

审判员　　何菊红

二〇一七年十一月十日

书记员　　马　晴