

就业歧视法律维权手册

——以“乙肝歧视”为例

（第八版）

亿友公益

前 言

当今的社会存在着较为严重的就业歧视现象，例如性别歧视、残疾人歧视、乙肝歧视、年龄歧视等等。有关调查显示，99.1%的受访者认为身边存在歧视，而“求职”是歧视最严重的领域。

近年来，国家出台了一些法律规定和规范性文件，保护劳动者的平等就业权，但是广大劳动者对这些法律和政策的掌握还明显滞后，也缺乏必要的依法维权意识和维权技能。

在这里，我们汇集了多年协助劳动者进行反就业歧视维权的经验，编写了这本《就业歧视法律维权手册》，旨在帮助更多的劳动者掌握国家现有法律和政策，提高依法维权意识和维权技能，使得更多劳动者在遭受就业歧视时，能够拿起法律武器，依法维权、理性维权。

鉴于乙肝反歧视维权是国内反就业歧视维权领域较为典型的范例，所以我们这本手册将以乙肝歧视为例，以便给每一位阅读者留下直观、具体的印象。

亿友公益爱肝热线

400-0728-874 谐音:世界肝炎日，不歧视。

yiyou0728@163.com

目 录

前 言	I
第一章 相关保护性医学文件和法律文件	1
第二章 什么样的遭遇是“歧视”？	4
2.1 求职遭拒录	4
2.2 辞退、劝退、强制病休	4
2.3 体检中检测了乙肝	4
2.4 体检医院检测乙肝将乙肝体检结果交给单位	4
第三章 如何事先预防受到歧视？	5
3.1 求职者如何事先预防在招录时受到歧视？	5
3.2 在职员工如何事先预防在企业福利体检时受到歧视？	5
第四章 遭遇就业歧视怎么办？	6
第五章 劳动仲裁和民事诉讼流程	12
第六章 投诉信、仲裁申请书和起诉书范例	15
第七章 维权过程中如何保护个人隐私	25
第八章 政府保护乙肝携带者政策的新闻报道	26
第九章 乙肝携带者诉讼维权典型案例报道	28
9.1 员工被强制休假 单位被判赔偿四万余元	28
9.2 用人单位拒绝录人 被判道歉加赔偿	29
9.3 乙肝携带者遭遇就业歧视 起诉公司获赔六万	30
9.4 医院查乙肝被起诉，赔偿劳动者 2.5 万	30
[附录一] 劳动者如何与企业交涉谈判	33

第一章 相关保护性医学文件和法律文件

预防控制乙肝宣传教育知识要点

(卫生部 2006 年 9 月 2 日)

二、乙肝通过血液、母婴和性接触三种途径传播。日常生活和工作接触不会传播乙肝病毒。

七、乙肝病毒携带者在工作和生活能力上同健康人没有区别。由于乙肝传播途径的特殊性，乙肝病毒携带者在生活、工作、学习和社会活动中不对周围人群和环境构成威胁，可以正常学习、就业和生活。

中华人民共和国就业促进法

(2007 年 8 月 30 日全国人大常委会通过，2008 年 1 月 1 日起施行)

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。

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。

就业服务与就业管理规定

(劳动和社会保障部 2007 年 10 月 30 日通过 2008 年 1 月 1 日起施行)

第十九条 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。

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规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时,将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以一千元以下的罚款;对当事人造成损害的,应当承担赔偿责任。

关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知(人社部发[2010]12号)

人力资源和社会保障部、教育部、卫生部 2010年2月10日

一、进一步明确取消入学、就业体检中的乙肝检测项目

各级各类教育机构、用人单位在公民入学、就业体检中,不得要求开展乙肝项目检测。不得要求提供乙肝项目检测报告,也不得询问是否为乙肝表面抗原携带者。各级医疗卫生机构不得在入学、就业体检中提供乙肝项目检测服务。入学、就业体检需要评价肝脏功能的,应当检查丙氨酸氨基转移酶(ALT,简称转氨酶)项目。对转氨酶正常的受检者,任何体检组织者不得强制要求进行乙肝项目检测。

二、进一步维护乙肝表面抗原携带者入学、就业权利,保护乙肝表面抗原携带者隐私权

各级各类教育机构不得以学生携带乙肝表面抗原为理由拒绝招收或要求退学。除卫生部核准并予以公布的特殊职业外,健康体检非因受检者要求不得检测乙肝项目,用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为由予以拒绝招(聘)用或辞退、解聘。有关检测乙肝项目的检测体检报告应密封,由受检者自行拆阅;任何单位和个人不得擅自拆阅他人的体检报告。

卫生部办公厅关于进一步规范乙肝项目检测的通知

卫办政法发(2011)14号

中华人民共和国卫生部 2011年1月30日

二、各级各类医疗机构在就业体检中，无论受检者是否自愿，一律不得提供乙肝项目检测服务。

对非就业体检，受检者本人主动要求进行乙肝项目检测的，医疗机构除应当妥善保存好受检者签署的知情同意书外，还应当制发独立于常规体检报告的乙肝项目检测结果报告。

三、各级各类医疗机构出具的就业体检报告或者其他体检报告，无论体检费用是由受检者本人承担还是由受检者所在单位承担的，一律由受检者本人或受检者指定的人员领取。

四、体检报告应当完全密封，并在显著位置注明本体检报告仅限受检者本人拆阅。

卫生部政务公开办公室关于已核准的乙肝表面抗原携带者不得从事的职业的说明

中华人民共和国卫生部 2011年2月17日

目前，经卫生部核准的乙肝表面抗原携带者不得从事的职业和可以开展相关检测的行业有：

1. 根据人力资源和社会保障部发布的《公务员体检特殊标准（试行）》，“乙肝病原携带者，特警职位，不合格。”

2. 根据《卫生部关于民航空勤人员体检鉴定乙肝检测调整意见的复函》要求，民航招收飞行学生体检鉴定乙肝项目检测，可以保留体检鉴定乙肝项目检测。

3. 血站从事采血、血液成分制备、供血等业务工作的员工。根据《卫生部关于修订〈血站质量管理规范〉“8·4”条的通知》（卫医政发〔2010〕69号）要求，血站应“建立员工健康档案。对从事采血、血液成分制备、供血等业务工作的员工，应当每年进行一次经血传播病原体感染情况的检测。对乙型肝炎病毒表面抗体阴性者，征求本人意见后，应当免费进行乙型肝炎病毒疫苗接种。”

（该文件表明，除了上述职业外，乙肝病毒携带者从事其他职业均不受限制，包括食品行业、服务行业、幼教行业；也不得进行乙肝检测。）

第二章 什么样的遭遇是“歧视”？

2.1 求职遭拒录

求职时因乙肝携带的原因而被单位拒录，就是典型的歧视行为。

例如，2006年，应届生凌云（化名）因乙肝遭中铁电气化勘测设计研究院拒录，委托公益律师李方平起诉至法院，最终获赔两万多元。

2008年1月1日，劳动和社会保障部制定的《就业服务与就业管理规定》（以下简称《规定》）开始实施，更明确禁止这种歧视行为。

2.2 辞退、劝退、强制病休

已经进入单位工作，因为乙肝携带的原因被单位辞退、劝退、强制病休，也明确违反了劳动和社会保障部制定的《规定》。

例如，2007年，深圳富士康辞退乙肝携带者员工，该员工在“肝胆相照”论坛和公益机构的协助下与公司交涉，获赔三万一千元。

2.3 体检中检测了乙肝

用人单位如果要求员工检测乙肝项目，也属于违规的歧视行为。国家劳动和社会保障部、卫生部及教育部2010年2月10日颁布的《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知》（以下简称《通知》）规定：“各级各类教育机构、用人单位在公民入学、就业体检中，不得要求开展乙肝项目检测。不得要求提供乙肝项目检测报告，也不得询问是否为乙肝表面抗原携带者。”

《通知》还规定：“各级医疗卫生机构不得在入学、就业体检中提供乙肝项目检测服务。”体检医院如果提供相关服务，也是违规的。

2.4 体检医院检测乙肝将乙肝体检结果交给单位

对于单位进行的福利体检，体检结果只应交给员工本人，如果体检医院将体检结果交给单位，医院就违法、违规了。上述三部门的《通知》规定：“有关检测乙肝项目的检测体检报告应密封，由受检者自行拆阅；任何单位和个人不得擅自拆阅他人的体检报告。”《中华人民共和国传染病防治法》第十二条规定：“疾病预防控制机构、医疗机构不得泄露涉及个人隐私的有关信息、资料。”

第三章 如何事先预防受到歧视？

3.1 求职者如何事先预防在招录时受到歧视？

《就业服务与就业管理规定》等文件规定禁止在招工过程中体检乙肝，所以我们在去单位应聘之前，可以给用人单位打电话询问是否其是否检测乙肝，如果检测，可以告知用人单位保护乙肝病毒携带者平等就业的法规政策，要求用人单位取消乙肝项目检测，如果用人单位坚持，则可依法向用人单位所在地人力资源和社会保障局举报。

同时，还可以给体检医院打电话，要求医院取消乙肝检测，如果医院坚持，则可向医院所在地卫生局举报。为了保护个人隐私，给用人单位和医院打电话时可以匿名，也可以请自己的亲戚朋友代为拨打电话。（打电话、举报注意事项详见本手册第四章）

有一些善良的朋友，会义务代替乙肝携带者进行体检，以帮助其在这些违规体检的夹缝中谋求生存；也有一些乙肝携带者，在入职体检时甚至有偿寻求他人代替体检，这是乙肝携带者在残酷的乙肝歧视现实重压下谋求生存的无奈之举。

3.2 在职员工如何事先预防在企业福利体检时受到歧视？

劳动部和卫生部 2007 年 5 月《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》规定，不仅仅是“招工”中禁查乙肝，在“用工”过程中也禁查乙肝。2010 年 2 月三部委联合发布的《通知》中进一步明确“除卫生部核准并予以公布的特殊职业外，健康体检非因受检者要求不得检测乙肝项目……有关检测乙肝项目的检测体检报告应密封，由受检者自行拆阅；任何单位和个人不得擅自拆阅他人的体检报告。”

因此，我们可以给体检医院打电话，告知国家法律和卫生部的政策，并警告体检医院，如果替企业查乙肝，并且将体检结果不交给本人而是交给企业，就要依法向卫生局举报，并有可能将医院告上法院。

同时，可以匿名给单位的人事部门寄送中央政府关于乙肝保护政策的报道和中央主管部门官员的发言、以及以往的典型维权案例报道（详见本手册第八章、第九章）。

第四章 遭遇就业歧视怎么办？

我们的原则是以最低的成本来争得最大的权益。所以，如果事先未能预防歧视，还可有如下选择：

4.1. 和公司交涉：

可以拿一些国家的法律和医学文件来力图说服公司（见本手册第一章），还可以把中央政府的相关政策报道和中央主管部门官员的发言（见本手册第八章）、以及以往的典型维权案例报道打印下来拿给公司（见本手册第九章）。

在交涉时注意：

- 1) 一定要将交涉过程录音、或录像，保留证据；
- 2) 不要一开始就和公司谈法律、谈歧视、谈维权，以免公司改口，规避拒录（辞退）的真实原因反而以“工作能力不足、面试不合格、违反劳动纪律”等借口来掩盖真实的原因。将公司因乙肝拒录（或辞退等）的证据录到之后，再和公司谈法律规定和国家政策。

4.2. 如果交涉不成功，可以和对方谈判索取补偿。补偿包括经济损失和精神损失两部分。

1) 经济损失的标准：

如果是拒录的情况，可以索赔违约金（如果事先有约定的话）、前来报到（或面试）期间发生的交通费、体检费、误工损失；

如果是已入职员工遭辞退，可以参考《劳动合同法》的规定，违法解除合同需要支付经济赔偿，按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付两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，向劳动者支付一个月工资的经济赔偿。

2) 精神损失补偿的标准：应不少于三个月的工资，如果是跨国公司，精神损失的金额应不少于六个月的工资。

4.3. 如果公司拒绝补偿，可以起诉公司。

当事人可以自己按照本手册所述的维权途径依法维权，如果是已入职员工遭辞退，需先向当地劳动争议仲裁委员会提出劳动仲裁，如

果是拒录的情况则可直接向法院提起侵犯平等就业权诉讼，要求对方赔偿 2-10 万元。

当事人也可以向亿友公益以及各地的反歧视公益组织求助，这些公益组织可以协助受到歧视的乙肝携带者起诉对方。

目前政策环境和舆论氛围对乙肝携带者很有利。很多公司往往与我们会寻求赔偿、和解。

2006 年的发生在天津的乙肝携带者凌云（化名）起诉中铁电气化勘测设计研究院的案子，就是成功的范例。官司立案后，被告的公司三番五次地联系凌云，希望和解。最后双方达成了和解，凌云获得了两万万元的赔偿。2007 年以来，国家连续出台了許多保护乙肝携带者平等就业权的政策，政策环境比 2006 年更为有利。类似案例越来越多。

而且，亿友公益等公益机构协助乙肝携带者打官司，会尽可能协助每位当事人，甚至给予一定律师费用的支持；而且当事人可以全权委托律师（或朋友、维权志愿者等）作为代理人代为起诉，根本不用乙肝携带者本人出面。

而且，媒体报道通常会使用化名，就连街坊邻居都不知道你在打官司。天津凌云的案子，很多媒体都报道了，但是使用的是五花八门的化名，而且凌云还在电视台做了很多节目，可是连他的亲戚朋友都不知道他在打官司。

如果决定起诉，你需要做以下几件准备工作：

1) 首先要取得证据。

体检表、录用通知书（就业协议书）或劳动合同书、拒录或辞退的证明等都很重要，都可作为证据。有文字证据最好，如果没有文字证据，录音证据也可以、录像更好。

比如，对方通知你解除协议时，你把对方通知你的过程录音下来。如果当时没有录下来的话，你事后也可以自己多次去找他们，或给他们打电话，把过程录音下来。（用免提电话，以 MP3 录音，或使用有录音功能的手机录音）

录音（录像）要点：

◇录音（录像）应尽早进行。越早进行，用人单位越无防备，特别是在初次交涉时，一般不会歪曲事实，这个时候的谈话录音价值最

大。而在交涉几次后，对方往往会从有利自身的角度进行叙述，或者在咨询专业人士后，持防备态度。

◇录音前，可以将如下录音询问要点模拟出来记录在纸上。

◇录音时尽可能拨打对方公司人事部门的办公电话，将电话总机的系统提示音也录下来，尽可能不打对方的私人电话。

◇要在录音中确认对方的身份，例如，如果是电话录音，你可以询问对方：“你是 xx 公司人力资源部的 xx 先生吗？”，如果对方回答“是的”，那就把他的身份确认下来了。对方的名字和公司名要称呼全称，而不要用“王经理”、“你们公司”等简称。

◇要在录音中确认自己的身份，例如，如果是电话录音，你可以进行自我介绍：“我是 xxx，是到你们 xxx 公司应聘的”。

◇要确认对方是因为什么原因而解除协议的。如果对方能够明确地告诉你，解除的原因是乙肝，取证就完成了。

◇取证过程中先不要把自己的起诉意图告诉对方，以免对方改口。要着眼于事实的叙述，不必纠缠于法律责任的争论。

◇谈话内容不要涉及与案情无关的个人隐私或商业秘密，也不要采用要挟口吻，否则可能会被指为不合法而不予采信。

◇录完之后，请整理成文字记录发给我们(标注录音的时间、地点、对话双方的身份、对话时对方的电话号码)，并且把录音刻成光盘（一式三份），用于此后作为证据提交给法院。并注意保留录音原件。

◇如果录音证据不理想，应当再次给企业打电话录音，反复和对方交涉、求情，直到录到满意为止。

（电话录音文字记录范文见第 10 页）

2) 请写一下你的经历，至少包括如下部分：

- (1) 以往求学求职有没有遭受过歧视？
- (2) 这次遭受歧视的详细过程；
- (3) 自己的感想。

3) 请收集整理一下被告企业的简介，背景介绍。

特别是：企业的规模？是否有外资背景？是否上市公司？该企业如果是国企，他的上级主管单位是谁？

如需进一步咨询具体准备工作，可以给我们来电话咨询。

4) 进行抑郁症鉴定

很多乙肝携带者因为受到歧视会产生抑郁症，建议去医院精神科或心理门诊就诊，进行抑郁症测试鉴定，如果医生诊断为抑郁症，可以提交法庭作为精神损害赔偿的证据。

4.4 投诉

(1) 向当地人力资源和社会保障局（原劳动局）投诉用人单位
到当地人力资源和社会保障局（原劳动局）投诉用人单位在招工或用工体检中强制体检乙肝五项并以乙肝为由拒录或辞退劳动者的行为，因为该行为违反了国家人社部、卫生部、教育部等三部委 2010 年 2 月颁布的《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知》、《就业服务与就业管理规定》、《就业促进法》等规定。（投诉信范文见本手册第六章）

(2) 向主管卫生局投诉体检医院

到体检医院的主管卫生局投诉体检医院帮助用人单位体检乙肝五项并将体检结果告知用人单位的行为，因为该行为违反了 2010 年 2 月三部委《通知》：“各级医疗卫生机构不得在入学、就业体检中提供乙肝项目检测服务……有关检测乙肝项目的检测体检报告应密封，由受检者自行拆阅；任何单位和个人不得擅自拆阅他人的体检报告”，以及违反了《中华人民共和国传染病防治法》第十二条“疾病预防控制机构、医疗机构不得泄露涉及个人隐私的有关信息、资料。”

注意保留投诉的证据，去投诉时可以现场录音，或要求劳动局或卫生局书面签收投诉材料，或者使用特快专递（因为特快专递有签收凭据）。

（投诉信范文见本手册第六章）

4.5 起诉劳动局和卫生局

如果劳动局或卫生局不受理投诉，或者在十五日之内没有任何书面答复，或者虽然有书面答复但未实质处理，则可以根据《行政诉讼法》向人民法院起诉该劳动局或卫生局行政不作为。

4.6 起诉体检医院

根据 2010 年 2 月三部委《通知》：“各级医疗卫生机构不得在入学、就业体检中提供乙肝项目检测服务……有关检测乙肝项目的检测体检报告应密封，由受检者自行拆阅；任何单位和个人不得擅自拆阅他人的体检报告”，和《中华人民共和国传染病防治法》第十二条“疾病预防控制机构、医疗机构不得泄露涉及个人隐私的有关信息、资料。”，对于体检医院协助用人单位违法体检并直接将体检结果交给用人单位的行为，体检者可以以医院侵犯隐私权为由向法院提起诉讼。

4.7 在职员工维权与求职者维权的不同之处

根据现行法律，已经入职的员工，与单位形成了劳动关系，在遭遇辞退、调岗、病休时，不能直接向法院起诉，而是要先向劳动仲裁委提起劳动仲裁。可以在仲裁结束之后，再向法院提起民事侵权的诉讼。

未入职的求职者，与单位没有劳动关系，遭遇拒录时不用进行劳动仲裁，可以直接向法院起诉。

电话录音文字记录

录音时间：2007年1月26日

对话人：徐先生-原告，林小姐-富士康 cmmmsg 人资处工作人员

对话内容：

（总机系统提示音：你好富士康科技集团，请直拨分机号码或拨零）

林：你好，人资

徐：请问是富士康 cmmmsg 人资处的林小姐吗？

林：请问你是哪里？

徐：哦，我是徐**，就我昨天给你打过一次电话的，你记得吗？

林：我没有接到你的电话，请问你有什么问题啊？

徐：我昨天给你打过一次电话的，我不是在你们富士康那个内部体检中，检查出因为那个乙肝表面抗原呈阳性吗？

林：嗯

徐：因为这样被你们富士康拒绝录用的

林：嗯，对。

徐：就因为这个原因，我感到挺失望的

林：那不好意思哦，上面已经确定了不合格，你好像已经好久了？怎么现在才打电话过来呢？

徐：不是，是因为昨天才通知的嘛

林：徐**是吗？体检不合格，这边就直接不录用了

徐：就因为乙肝表面抗原呈阳性是不是？

林：对对对

徐：嗯，是因为乙肝表面抗原呈阳性具有那个传染性吗，是不是？

林：对对对

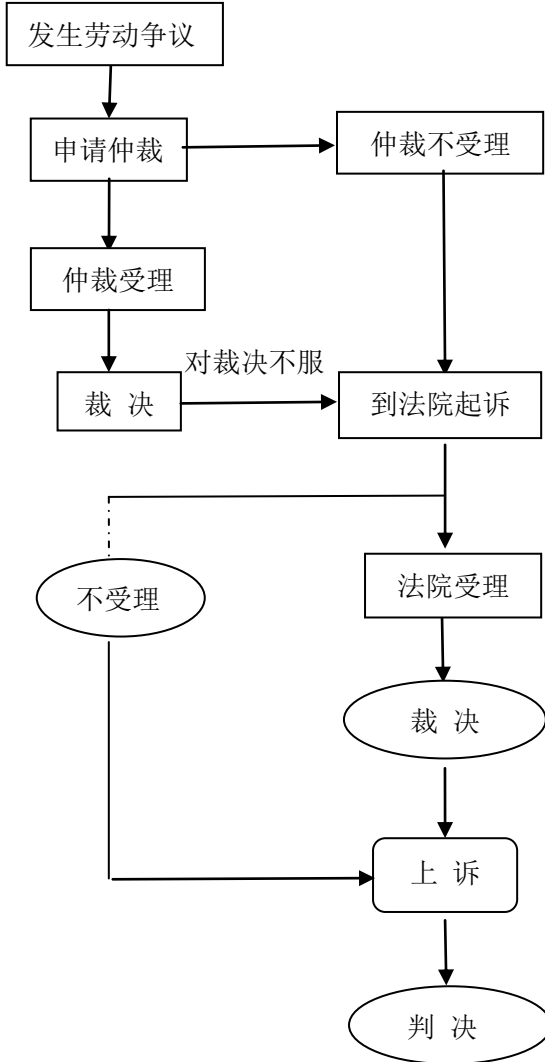
徐：就害怕因为在那个公用餐厅用餐？

林：都不可以进的，不管有没有传染性，好吧？

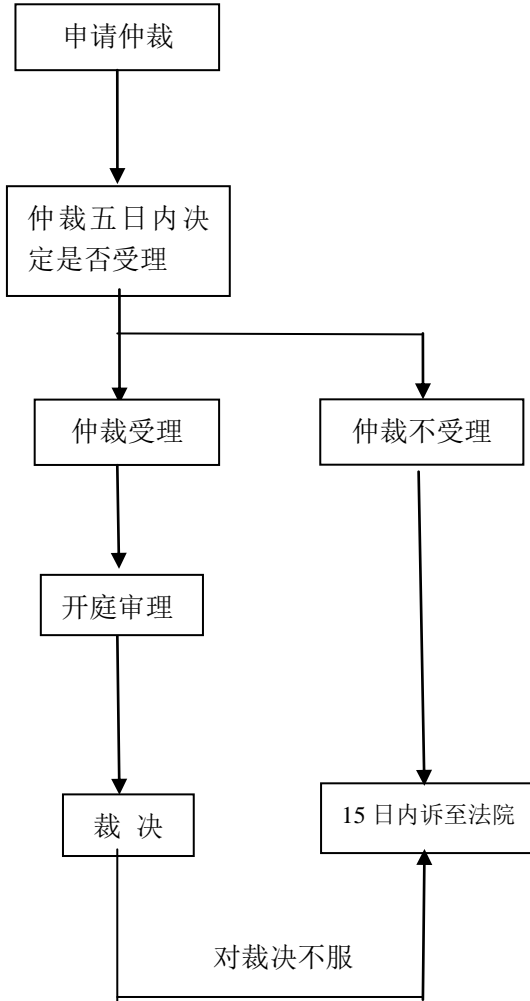
徐：哦，那好吧，谢谢你了。Bye。

第五章 劳动仲裁和民事诉讼流程

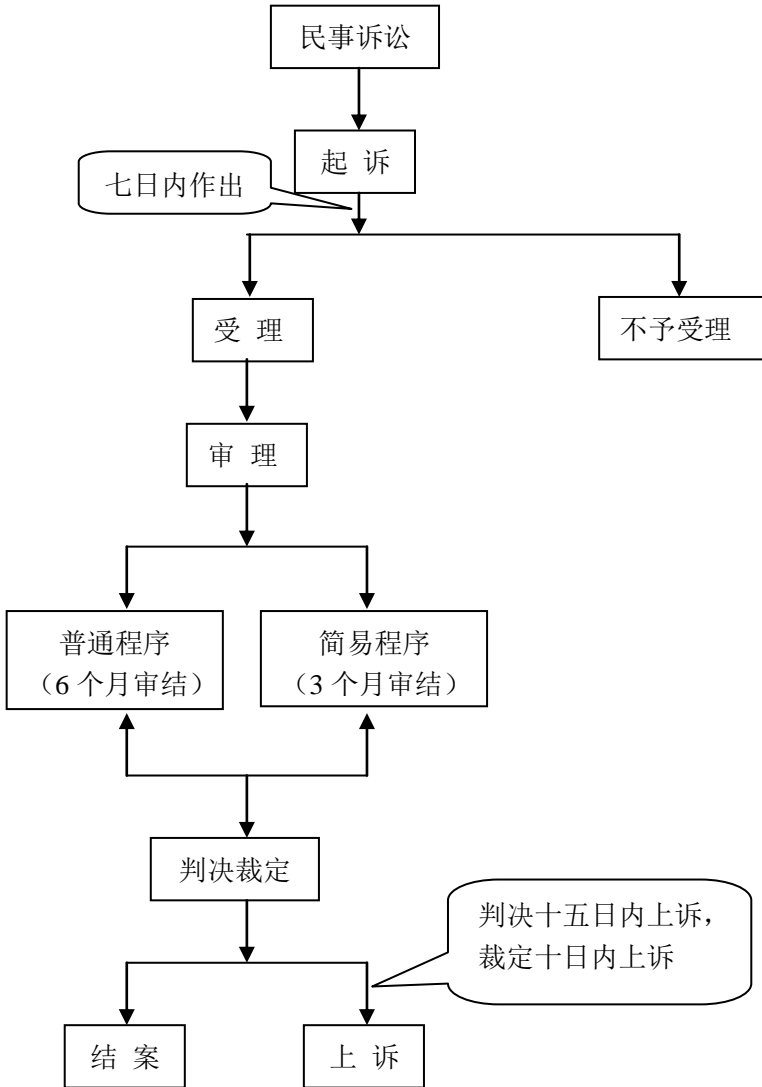
5.1 劳动争议流程图



5.2 劳动仲裁流程图



5.3 民事诉讼流程图



第六章 投诉信、仲裁申请书和起诉书范例

6.1 关于**公司违规体检的投诉信

尊敬的 xx 市 xx 区人力资源和社会保障局：

我叫 xxx，今天致信贵局，投诉 A 公司违规进行入职体检，恳请贵局对 A 公司的行为依法处以罚款，并责令其改正违规体检行为。

年*月*日，我应聘深圳 A 有限公司，该公司人资处于年 1 月 23 日通知我第二天到公司进行体检。通过我向 A 公司人资小姐了解，并向体检医院 xx 医院证实，A 公司的入职体检项目包括乙肝病毒指标。

2007 年 10 月 30 日劳动和社会保障部颁布的《就业服务与就业管理规定》第十九条规定：“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”；第六十八条规定：“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规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时，将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款”。

A 公司所从事的行业，并非禁止乙肝病原携带者从事的工作，该公司招用人员时将乙肝病毒血清学指标作为体检标准，按照《就业服务与就业管理规定》明显属于应予处罚的行为，恳请贵局对 A 公司的行为依法处以罚款，并责令其改正违规体检行为。

附：证据一份

投诉人：徐**（签名，手印）

****年** 月** 日

地址：广东省**市**县*****村

联系电话：*****

被投诉公司：深圳 A 有限公司

地址：深圳市宝安区**镇**工业区****路 2 号，电话：*****

6.2 致 xx 市 xx 区卫生局关于对天津****体检中心的投诉信

投诉人：**女，34，电话：137**** 住址：*****

被投诉人：****体检中心（医院）

投诉请求：

1、对被投诉人在体检中违反规定进行乙肝标志物检测的违法行为依法进行严厉处罚。

2、将查处结果依法书面告知投诉人。

事实与理由：

年6月23日，我所在的**公司进行每年一次的福利体检，查出我为乙肝病毒携带者，体检单位****体检中心直接将体检结果给了单位，现在几乎全单位的人都知道我携带乙肝病毒这件事。同事都疏远我，单位也决定让我在家休假三个月，这给我的工作和生活带来很大的伤害，遭受到了极大的歧视。

2011年1月30日发布的《卫生部办公厅关于进一步规范乙肝项目检测的通知（卫办政法发〔2011〕14号）》规定，“各级各类医疗机构在就业体检中，无论受检者是否自愿，一律不得提供乙肝项目检测服务。”“各级各类医疗机构出具的就业体检报告或者其他体检报告，无论体检费用是由受检者本人承担还是由受检者所在单位承担的，一律由受检者本人或受检者指定的人员领取。”“体检报告应当完全密封，并在显著位置注明本体检报告仅限受检者本人拆阅。”

投诉人认为，该体检中心在就业体检中进行乙肝检测，将体检报告给单位泄露我的隐私的行为严重违反了上述规定，给我的工作和生活带来很大的痛苦，精神受到极大伤害，请卫生局尽快处理隐私权事件，对该机构和相关责任人进行严肃处分，并责令其向我赔礼道歉。

此致

天津市 xx 区卫生局

投诉人：***

附相关证据（复印件）

年 月 日

6.3 劳动仲裁申请书（适用于在职员工被辞退、解聘、病休）

仲裁申请书

申请人：***，女，汉族，生于 ** 年* 月 ** 日，

家庭住址：**市**街**号 ，

被申请人：苏州 B 有限公司 法定代表人：***

地 址：**市经济开发区****路 2288 号

联系电话：*****

邮编：*****

仲裁请求事项：

一、请求依法裁定被申请人以申请人是乙肝携带者为由强迫申请人离职行为违法，侵犯申请人平等就业权；

二、请求依法裁定撤销申请人与被申请人签署的离职协议，裁定被申请人与申请人继续履行劳动合同。

三、请求依法裁定被申请人赔偿申请人误工损失 2500 元，交通费：150 元，体检费：150 元；

事实及理由：

申请人于 2003 年 10 月 21 日进入苏州 B 公司，任 NPI QC 工程师一职。 试用 2 个月合格后签订劳动合同，合同期限 2 年，2005 年 10 月 21 日续签合同，合同编号：A356100

****年**月**日，申请人参加了被申请人组织的福利体检。****年**月**日，被申请人单位课长李**找申请人谈话，说申请人体检结果为小三阳，公司要求自动离职。被申请人与申请人反复交涉未果。****年**月**日，被申请人单位人事经理给被申请人发邮件并附有《自动离职通知单》，要求第二天必须离开。****年**月**日，被申请人被迫离职。以上事实有相关证据证实。

综上所述，申请人认为，国家劳动和社会保障部、卫生部及教育部 2010 年 2 月 10 日颁布的《关于进一步规范入学和就业体检项目维

护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知》(以下简称《通知》)规定:“各级各类教育机构、用人单位在公民入学、就业体检中,不得要求开展乙肝项目检测。不得要求提供乙肝项目检测报告,也不得询问是否为乙肝表面抗原携带者。用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为由予以拒绝招(聘)用或辞退、解聘。”2008年1月1日生效的《就业服务与就业管理规定》也作出了类似的规定。

根据我国宪法第三十三、四十二条及相关法律规定,公民有平等就业权利,任何单位和个人不能侵犯公民平等就业权。我国《劳动法》第三条、第十二条规定,劳动者享有平等就业的权利,劳动者就业不应受到歧视。《中华人民共和国传染病防治法》第十六条规定:“任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。”

被申请人仅因为申请人是乙肝携带者而歧视申请人,不但违规为申请人体检了乙肝标志物,还强迫申请人离职,不仅侵犯了申请人的平等就业权,还严重打击申请人的就业信心,遭此重挫以来一直神情沮丧,精神上受到极大打击。

申请人认为,被申请人的行为违反了我国《宪法》和相关法律中有关公民享有平等就业权和任何单位和个人不得歧视乙肝携带者的规定,以及劳动和社会保障部及卫生部文件,使申请人遭受误工损失和精神损害。因此,为维护申请人的合法权益,特向贵局提出仲裁。

此致

**市劳动仲裁委员会

申请人:*** (签名,手印)

****年**月** 日

- 附: 1. 仲裁申请书副本一份
2. 证据两份: 劳动合同书、谈话录音 (光盘 2 张及文字记录)

6.4 民事诉讼起诉书（诉用人单位，适用于应聘求职遭拒录）

民事起诉状

原告：***，女，汉族，****年**月**日出生，家住**省**县**街

被告：杭州 C 有限公司

法定代表人：***，职务：董事长

地址：*****

邮编：***** 联系电话：*****

诉讼请求：

1. 请求依法确认被告以原告为乙肝携带者为由不予聘用的行为违法，侵犯原告平等就业权；
2. 请求依法判令被告就原告造成的损害公开道歉；
3. 请求依法判令被告赔偿原告的经济损失 15000 元；
4. 请求依法判令被告赔偿原告精神损害抚慰金 30000 元；
5. 本案诉讼费用由被告承担。

事实与理由：

****年**月，原告通过****网站投了一份简历到被告应聘“销售运作文员”一职。在 2 月 6 日、2 月 9 日和 2 月 13 日，原告接受了被告安排的三次面试考核，均获通过。随后，被告人事处工作人员**交给原告一张体检介绍函，让原告去杭州市第三人民医院体检，并声称只要体检合格就可以调档签约了。2 月 14 日，原告去杭州市第三人民医院体检，结果检查出来，原告为乙肝病毒携带者（俗称“小三阳”）肝功能正常。2 月 26 日，原告将体检结果和个人相关资料送到被告处，被告人事处工作人员**看了资料后明确表示公司规定不能招收乙肝病毒携带者。尽管原告一再说强调自己应聘的岗位与食品无接触，不会影响工作，但是被告方面最终还是因为这个体检结果决定不予录用原告。

以上事实有相关证据证实。

原告认为，国家劳动和社会保障部、卫生部及教育部 2010 年 2 月 10 日颁布的《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原

亿友公益爱肝热线 [400-0728-874](tel:400-0728-874)

邮箱：yiyu0728@163.com

携带者入学和就业权利的通知》(以下简称《通知》)规定:“各级各类教育机构、用人单位在公民入学、就业体检中,不得要求开展乙肝项目检测。不得要求提供乙肝项目检测报告,也不得询问是否为乙肝表面抗原携带者。用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为由予以拒绝招(聘)用或辞退、解聘。”2008年1月1日生效的《就业服务与就业管理规定》也作出了类似的规定。

根据我国宪法第三十三、四十二条及相关法律规定,公民有平等就业的权利,任何单位和个人不能侵犯公民的平等就业权;2008年1月1日起施行的《就业促进法》第二十六条规定:“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。”第三十条规定:“用人单位招用人员,不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。”该法第六十二条还规定:“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。”《中华人民共和国传染病防治法》第十六条规定:“任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。”

被告不但违规为原告人体检了乙肝标志物,还仅因为原告是乙肝携带者而拒绝录用原告,不仅侵犯了原告的平等就业权,还严重打击原告就业信心,遭此重挫以来一直神情沮丧,精神受到极大打击。

原告认为,被告的行为违反了我国《宪法》和相关法律中有关公民享有平等就业权和任何单位和个人不得歧视乙肝携带者的规定,以及劳动和社会保障部及卫生部文件,使原告遭受误工损失和精神损害。为此,特提出本诉至贵院,请求贵院依法裁判以维护原告的合法权益。

此致

市区人民法院

具状人:*** (签名,手印)

****年**月**日

附:民事起诉书副本二份,证据三份。

6.5 民事诉讼起诉书（诉单位，适用于在职员工被辞退、解聘、病休）

民事起诉状

原告：***，女，汉族，家庭住址：**市**街**号
身份证号：*****，联系电话：*****
被告：苏州 B 有限公司 法定代表人：***
地址：**市**区**路**号，邮编：*****，电话：*****

诉讼请求：

1. 依法确认被告以原告为乙肝携带者为由解除劳动合同的行为违法，侵犯原告平等就业权；
2. 请求依法判令被告就原告造成的损害公开道歉；
3. 请求依法判令被告赔偿原告的经济损失 15000 元；
4. 请求依法判令被告赔偿原告精神损害抚慰金 30000 元；
5. 本案诉讼费用由被告承担。

事实与理由：

1. 原告于****年 9 月 14 日入职被告工业工程课任 IE 高级工程师一职，并签订劳动合同，合同期限两年。

2. ****年 11 月 1 日，原告参加了被告组织的福利体检，体检项目包含乙肝五项。其中，有 22 人的乙肝两对半检查结果经被告认定为“异常人数”（认定日期：****年 11 月 28 日），原告在 22 人之列。

3. 原告的体检结果肝功能正常，乙肝两对半结果为小三阳。

4. 之后，被告以原告体检结果为小三阳为由，于****年 11 月 27 日前后多次找原告谈话，多次以原告不适合集体生活为由要求原告离职，并多次宣称公司将随时以原告不胜任工作为由解除劳动合同来胁迫原告，并切断了原告进入被告公司工作的电子信箱和电子出入卡，原告心理受到极大的恐惧，被迫无奈于****年 12 月 8 日离职。

以上事实有相关证据证实。

原告认为，国家劳动和社会保障部、卫生部及教育部 2010 年 2 月 10 日颁布的《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原

携带者入学和就业权利的通知（以下简称《通知》）规定：“各级各类教育机构、用人单位在公民入学、就业体检中，不得要求开展乙肝项目检测。不得要求提供乙肝项目检测报告，也不得询问是否为乙肝表面抗原携带者。用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为由予以拒绝招（聘）用或辞退、解聘。”2008年1月1日生效的《就业服务与就业管理规定》也做出了类似的规定。

我国宪法第三十三、四十二条及相关法律规定，公民有平等就业的权利，任何单位和个人不能侵犯公民的平等就业权。《中华人民共和国就业促进法》第三十条规定：“用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。”该法第六十二条还规定：“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。”《中华人民共和国传染病防治法》第十六条规定：“任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人”。

原告认为，被告不但违规为原告体检了乙肝标志物，还以原告是乙肝病原携带者为由，胁迫原告解除劳动合同，侵犯了原告的劳动权和平等就业权，使原告遭受到了歧视，其自尊心、心理，尤其是人格尊严受到了极大的伤害。

原告认为，被告的行为违反了我国《宪法》和相关法律中有关公民享有平等就业权和任何单位和个人不得歧视乙肝携带者的规定，以及劳动和社会保障部及卫生部文件，使原告遭受误工损失和精神损害。特提出本诉至贵院，请求贵院依法裁判以维护原告的合法权益。

此致

吴江市人民法院

具状人：**（签名，手印）

****年5月15日

附：民事起诉状副本一份；证据四份

6.6 民事诉讼起诉书（适用于起诉医院违规体检）

民事起诉状

原告：XX，男，身份证号码：……，住址：……

被告：深圳市宝安区中医院，法定代表人：XX，职务：院长，
电话：……，地址：……

诉讼请求：

1.请求确认被告在就业体检中私自对原告进行乙肝检测、并将原告的乙肝体检报告交给他人拆阅、泄露乙肝病毒携带者体检结果的行为侵犯了原告的隐私权；

2.请求判令被告赔偿原告体检费用 50 元，交通费 200 元，住宿费 100 元，误工费 2000 元；

3.请求判令被告赔偿原告精神损害抚慰金人民币 4 万元；

4.请求判令被告赔偿原告因聘请律师而支出的律师费 7000 元；

5.请求判令被告就侵犯原告隐私权的行为向原告书面赔礼道歉；

6.请求判令被告承担本案的全部诉讼费用。

事实与理由：

原告于 2010 年 6 月 10 日入职深圳市标域汽车有限公司（以下简称标域公司），6 月 13 日原告被标域公司安排到被告处进行入职体检，在体检前，原告已预交了 50 元体检费，体检项目在原告不知情下包括了乙肝病毒血清标志物检测。体检后被告将原告包含有乙肝病毒血清标志物信息的体检报告在未经原告同意的情况下转交给标域公司，标域公司将原告的体检信息在人事、公司主管、车间领导之间进行传播，并且以原告有乙肝为由非法解雇原告。被告在未经原告知晓和同意的情况下私自检查了乙肝项目并将体检报告直接出具给原告所在单位的人事部，被告无视原告隐私权的前述行为，直接导致原告隐私的泄露、传播，使原告的名誉人格受到了不利的评价和严重侵害，并造成原告失业的重大损失。

2010 年 2 月 10 日人力资源和社会保障部、教育部、卫生部联合发布《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知》规定：“各级医疗卫生机构不得在入学、就业

体检中提供乙肝项目检测服务。”“有关检测乙肝项目的检测体检报告应密封，由受检者自行拆阅；任何单位和个人不得擅自拆阅他人的体检报告。”

2011年1月30日发布的《卫生部办公厅关于进一步规范乙肝项目检测的通知（卫办政法发〔2011〕14号）》规定，“各级各类医疗机构在就业体检中，无论受检者是否自愿，一律不得提供乙肝项目检测服务。”“各级各类医疗机构出具的就业体检报告或者其他体检报告，无论体检费用是由受检者本人承担还是由受检者所在单位承担的，一律由受检者本人或受检者指定的人员领取。”“体检报告应当完全密封，并在显著位置注明本体检报告仅限受检者本人拆阅。”

《中华人民共和国传染病防治法》第十二条规定：“疾病预防控制机构、医疗机构不得泄露涉及个人隐私的有关信息、资料。”

综上，原告认为被告作为医疗卫生机构，其未经原告同意，私自为用人单位提供乙肝项目的检测服务，并在没有事先通知原告并取得原告同意的情况下擅自将载有原告乙肝项目的体检报告交给录用单位人事部，导致原告的隐私泄露以及被辞退的严重后果。被告应依法承担民事责任。被告及其工作人员涉嫌“非法获取公民个人信息罪”且情节严重，原告保留向司法机关控告追究其刑事责任的权利。

综上所述，原告根据《中华人民共和国侵权责任法》第二条第二款、第六二二条的规定，特向贵院提起诉讼，请求贵院支持原告的诉讼请求。

此致

深圳市宝安区人民法院

具状人：

二〇一一年 月 日

第七章 维权过程中如何保护个人隐私

肝胆相照论坛、亿友公益等公益机构这几年协助了多起官司，积累了丰富的保护个人隐私的经验，充分保护乙肝携带者的个人信息不被泄漏曝光。例如，天津乙肝携带者凌云（化名）状告单位的案子，由于是天津乙肝歧视第一案，受到了当地媒体广泛关注，很多媒体都报道了，但是使用的是五花八门的化名，而且凌云还在电视台做了很多节目，可是就连她的亲戚朋友都不知道他在打官司。

保护个人隐私，需要注意以下几点：

1. 尽可能委托律师（或朋友、维权志愿者）等作为代理人代为起诉和出庭，这样可以使得当事人自己全程都不用出面，避免被曝光；
2. 在诉状、委托书等法律文书中，所留的原告个人住址不要过于详细具体，不要留原告的联络电话，以免对方找到原告，代理律师（或代理人）的通信方式和联系方式可以尽量详细；
3. 任何时候不要以面部的正面接受电视采访，即使电视台允诺镜头打马赛克也不行；
4. 每一次接受采访时，都要向记者强调：对原告要使用化名；
5. 在每一次开庭时，都嘱咐代理人（或嘱咐前往旁听的志愿者），要向到庭采访的记者强调：在报道中对原告必须使用化名；
6. 开庭后，要通过代理人告知法院：法院传给媒体的新闻稿对原告必须使用化名；
7. 案件判决后，要告知法院，本案的判决书不得放在网站上。
8. 如果希望案件公开开庭审理，最好事先提交公开开庭审理申请书，否则，可能开庭日，旁听者会被法庭拒绝入内。

第八章 政府保护乙肝携带者政策的新闻报道

劳动保障部新闻发布会：

禁止和消除乙肝病毒携带者就业歧视 政府态度明确

新华网 2007年7月20日

2007年7月20日10时，劳动保障部召开二季度新闻发布会，通报上半年工作进展情况和二季度劳动力市场供求状况，并回答记者提问。

[劳动和社会保障部办公厅副主任尹成基] 感谢你关注这个问题。我们国家对平等就业有着明确的法律规定。从法律层面上，禁止和消除就业歧视，政府的态度是非常明确的。第二，我们在实际执行过程中也是加大对用人单位就业歧视方面的监督。但是在实际当中确实有部分用人单位存在包括你说的问题在内的，性别、相貌等歧视性行为，国家的法规是不允许的。第三，关于乙肝病毒携带者的就业问题，总体上，除了极少数有特别要求的行业和职业岗位之外，对于招用乙肝病毒携带者是不应该有歧视行为的。

劳动部、卫生部官员：维护1亿多乙肝携带者平等就业权

新华网 2007年7月13日

2007年7月13日，劳动保障部培训就业司副司长刘丹华、卫生部疾病预防控制局副局长郝阳以及医学专家贾继东接受中国政府网专访，就“乙肝病毒携带者就业问题”与网民进行在线交流。

“除法律法规禁止的之外，乙肝病毒携带者和其他人享有完全平等的就业权利。”刘丹华强调。刘丹华指出，用人单位如因携带乙肝病毒拒绝录用或辞退劳动者，属于就业歧视行为。劳动者可理直气壮地向用人单位要求自己的权利。用人单位的歧视行为对劳动者造成损害的，可依据有关规定，要求用人单位承担赔偿责任。

有网友提出，《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》出台后，一些地方一方面要求医院取消常规体检中的“两对半”检查，

另一方面却规定在得到企业授权后可以进行检查。网友问，企业有资格授权检查员工的“两对半”情况么？

卫生部疾病预防控制局副局长郝阳回答说，如果企业授权，就违反了《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》精神。

中国取消入学就业乙肝检测为消除“乙肝歧视”清障

新华社北京 2010 年 2 月 10 日电

在向全社会征求意见的基础上，中国三部门 10 日正式联合发布新规定，强调学校和用人单位要维护乙肝病毒携带者的入学、就业权利，不得开展乙肝项目检测。这一规定将有助于消除中国数以亿计乙肝病毒携带者的“心病”，也将为消除根深蒂固的“乙肝歧视”清障。人力资源和社会保障部、教育部、卫生部联合发布的《关于进一步规范入学和就业体检项目 维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知》规定，各级各类教育机构、用人单位在公民入学、就业体检中，不得要求开展乙肝项目检测，不得要求提供乙肝项目检测报告，也不得询问是否为乙肝表面抗原携带者。各级医疗卫生机构不得在入学、就业体检中提供乙肝项目检测服务。

卫生部新闻发言人表示，随着对乙肝病毒传播特点认识的逐步深入以及接种乙肝疫苗等相关预防工作的开展，一般接触不会造成乙肝传播已成医学界共识，再对携带者入学、就业进行限制就是不公正。卫生部新闻发言人指出，这次的新规定重点是进一步规范入学和就业体检项目，明确用人单位、教育机构、医疗卫生机构的责任，强化政府监管职能，加强执法检查，提高政策的可行性和可操作性。

第九章 乙肝携带者诉讼维权典型案例报道

9.1 乙肝携带者员工被强制休假 单位被判赔偿四万余元

中国法院网 2008-8-13

王先生参加了某科技公司的例行体检，事后被告知携带传染性乙肝病毒，并被公司强制休假，王先生的工资也在休假期间由原来的四千多元减至三百多元。在与公司解除了劳动合同后，王先生起诉至法院，要求公司支付经济补偿金。法院终审判决该公司向王先生支付工资差额及经济补偿金共计四万余元。

王先生所从事的工作是在某科技公司搞研发，在该公司已经工作了三年。王先生诉称，2006年9月，公司依据体检报告单，以其所患乙肝具有传染性为由，强制其回家休病假，并减少其工资。王先生称自己实际上不属于确诊的乙肝病人，也不属于疑似病例，而是病原携带者，有关法律法规中并没有禁止他从事原工作岗位的工作。因公司强令休假、不提供劳动条件并克扣工资，王先生和公司解除了劳动合同，但王先生认为自己依法应当得到公司支付的经济补偿金。

而公司方面的意见则是，体检中心的医生口头通知，王先生的乙肝病毒处于传染期，该公司根据相关规定对传染病人采取必要的治疗和控制传播措施。为避免病毒扩散危及其他员工，公司建议王先生暂时休假并进行治疗，并在休假期间按国家规定支付其工资。现王先生自己要求解除劳动合同，劳动关系即行解除，公司不必支付经济补偿金。但是，该公司在一审举证中所提供的《医院检验科报告单》未注明体检医院具体名称，也没有盖体检医院公章。

法院认为，公司主张王先生携带乙肝病毒具有传染性，要求其休病假并发放病假工资，但所提供《医院检验科报告单》上并无医院公章及具体名称，其真实性无法审核，同时也没有任何医院开具王先生的病休证明，故该主张不予采信。王先生在公司强制其休息，不提供劳动条件进而克扣工资的情况下提出解除劳动关系，应获得补偿。据此，法院作出了上述判决。

9.2 乙肝歧视拒绝录人 单位被判道歉加赔偿

2008-05-23 《北京晚报》

因体检结果为“乙肝小三阳”被单位拒绝录用，高先生将北京比德创展通讯技术有限公司告上法院，诉其就业歧视。经过审理，朝阳法院于今天上午对该案作出判决，比德创展公司被判书面道歉，并赔偿高先生经济损失和精神损失共计 1.9 万余元。

高先生向法院起诉称，去年 4 月，经过测试，比德创展公司结构设计部门周经理表示可以接收他任职。当他到该公司正式报到时，被要求前去体检。体检结果为，乙肝三项为阳性，胸透正常。6 月 4 日，他持相关材料再次到被告单位报到，却被该单位以“乙肝小三阳”为由拒绝。

开庭时，被告比德创展公司却辩称，他们并非因为高先生乙肝体检结果为小三阳而拒绝录用他。而是因为他未参加 5 月 16 日至 5 月 18 日的培训及培训后的测评，培训不合格，不符合上岗要求。

法院经审理认为，从高先生与被告员工的电子邮件内容可以确定，培训已于 5 月 15 日结束，被告的辩解法院不予采信。而且，被告虽称是因高先生培训不合格而拒绝录用，但在培训结束一段时间后，仍要求高先生进行体检，与常理不符。

此外，被告并未提供其他证据证明拒绝录用存在其他合理的理由，因此法院确定，被告系因高先生体检结果为“乙肝小三阳”而拒绝录用。

《中华人民共和国劳动法》第三条规定，劳动者享有平等就业的权利。劳动和社会保障部《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》，明确要求保护乙肝表面抗原携带者的就业权利。据此，法院判决被告比德创展公司向高先生书面赔礼道歉，并赔偿其经济损失 1.7 万余元、精神损害抚慰金 2000 元。（记者张蕾）

9.3 乙肝携带者遭遇就业歧视 起诉公司获赔六万

《法制日报》2012年9月9日

姜某在某网站发布个人简历后,陕西省某公司人力资源部通知其到西安参加金属监督岗位笔试,姜某通过一系列笔试及面试,并经综合测评通过该公司的招录,该公司向姜某通过电子邮件方式发送了拟招聘材料。

姜某遂与原公司解除了劳动关系,前往陕西公司乌鲁木齐某厂报到。2011年10月,该公司让姜某再次体检后,将其安排在该公司所属的乌鲁木齐某厂实习。待体检结果出来后,该公司通知姜某,因其为乙肝携带者不能被录用,不与其签订劳动合同。在多次与公司交涉无果的情况下,姜某将公司起诉至仲裁委,该委员会以不属于其受案范围为由不予受理。姜某又将该公司乌鲁木齐某厂诉至法院。

在诉状中,姜某表示,根据我国宪法及相关法律规定,公民有平等就业的权利,任何单位和个人不能侵犯公民的平等就业权,劳动者就业不应受到歧视。劳动就业促进法明确规定,用人单位招用人员,不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。姜某称,《病毒性肝炎防治方案》同时规定,乙肝病毒携带者除了不能献血或从事直接接触入口食品和保育工作外,不能视为现症肝炎病人处理。姜某认为,自己是乙肝携带者,但身体符合公司拟录用职位的条件,然而公司根据体检结果拒绝录用其行为,违反了不得歧视乙肝携带者的有关规定,严重侵犯了他的平等就业权利,使其精神上受到极大打击。

姜某在诉状中请求法院依法确认公司拒绝录用其行为构成侵犯其劳动权和平等就业权,构成就业歧视;公司向其赔礼道歉,赔偿其误工损失、培训费、交通费、精神损害抚慰金等共计7万余元。

新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市米东区法院受理后,积极与原、被告沟通,在多次调解下,今年8月,原、被告达成了和解协议,公司方面赔偿姜某各项损失6万元,双方因劳动争议发生的一切纠纷就此解决。

9.4 医院查乙肝被起诉，赔偿劳动者 2.5 万

羊城晚报 2011 年 03 月 18 日

就在 3 月 18 日“全国爱肝日”前夕传来好消息。3 月 2 日，经贵阳市中级人民法院的调解，持续近三年的“贵州乙肝歧视第一案”终于画上句号，2008 届大学毕业生静心（化名）经历五次起诉、四次败诉，终于获得“说法”——贵阳医学院附属医院（下称贵医附院）为其乙肝检测行为付出了 2.5 万元的代价。据了解，这是迄今我国乙肝隐私侵权案中，医院赔偿最高的一次。

医院出具乙肝报告 大学毕业求职遭拒

据静心介绍，2007 年 12 月 10 日，通过面试，静心与贵州省地质矿产开发局的下属单位贵州省地质环境监测院即本案第三人签订了“就业协议书”，并得到贵州省地质矿产开发局人事教育处的同意。2008 年 7 月 24 日，静心参加了贵州省地质矿产勘察开发局举办的考试，静心以 83 分的成绩通过笔试。2008 年 8 月 17 日，静心参加了面试。

2008 年 9 月 1 日，静心依据《贵州省地矿局 2008 年度公开招聘综合成绩及体检人员公告》的要求参加了体检。2008 年 9 月 1 日，贵医附院在未告知静心检验项目及目的情况下，对静心抽血擅自进行乙肝病毒血清学指标检查（即俗称“两对半”及 HBV-DNA 检测）。2008 年 10 月 10 日，贵阳医学院附属医院出具疾病证明书：诊断静心为“乙肝肝炎（活动期），有传染性”。在未经静心许可的情况下将此证明书转给用人单位。用人单位依此诊断于 2008 年 10 月 17 日书面通知静心因体检不合格，决定不予录用。

从此，静心便走上了漫漫维权路，先后将用人单位和体检医院诉至法庭，成为备受瞩目的“贵州乙肝歧视第一案”，在持续近三年的时间中，静心历经五次起诉、四次失败。

五次起诉四次失败 不懈维权曲折获胜

静心认为单位的做法违反《就业促进法》等法律法规，构成乙肝歧视。于是，静心两上法庭向用人单位讨要“就业权”。自 2008 年 12 月起，静心相继向贵阳市云岩区法院和贵阳市中级法院递交上诉状，指

控贵州省地质环境监测院拒绝录用他，是明显歧视乙肝病毒携带者。然而，云岩区人民法院和贵阳市中级人民法院均相继判决静心一审、二审败诉。

2010年7月静心决定起诉贵医附院违规检查乙肝标志物、侵犯公民隐私权，贵阳市云岩区人民法院却不予受理。随后，静心上诉至贵阳中院。

2010年8月2日，贵阳中院裁定本案由贵阳市云岩区人民法院审理。10月29日，贵阳市云岩区人民法院一审判决驳回静心所有诉讼请求，静心败诉。静心于是再次向贵阳市中院提起上诉。

这次，他终于赢了。

2011年3月2日，贵阳市中级人民法院作出调解：医院自愿支付静心2.5万元。

正在香港中文大学做客座研究的国内反歧视公益人士陆军介绍，迄今我国已发生的乙肝携带者起诉医院违规体检的案例，获赔金额多为几千元或一万余元，本案获赔的2.5万元是获赔最多的案例。

[附录一] 劳动者如何与企业交涉谈判

作者：郭东

（个人观点，仅供参考）

入职体检遭拒绝后的处理思路

第一步，在未被拒之前就做好证据收集工作。建议和企业相关人员所有的一切活动都做录音记录，保留好所有的书面材料，甚至要清楚地知道企业和你联络的人的具体联系方式以及姓名，甚至工号等这些信息，还可以以其他理由，要求企业发确认的录用通知书，主动电话和企业人员沟通是否被录用等，并要录音。

之后在体检过程中，注意一定要保留体检表的原件，如不能拿到原件，也尽量拿到复印件或者拍照！

这里还可以提醒一点，就是收集相关证据的时候，可以尽量考虑找一些企业比较初级的人事专员，因为这些初级的人事专员负责具体操作，更容易给我们留下证据。

第二步，就是开始和企业正式就这个问题交涉了。

首先大家需要明确，争取入职才是最大的胜利，起诉只是最后的手段，但也是对企业的巨大震慑！刚开始先努力和企业的人事专员沟通，包括科普，普法等，可以先不要提起诉讼的手段。科普、普法过程中要理直气壮，但又不能是无理取闹的态度，可以列举国家出台的法律和文件，并列举多方其他被起诉的企业的例子，可以让企业明白政府的态度和决心，同时告诉企业现行的公务员体检标准。同时可以告诉企业，抽血检查乙肝标志物这一做法本身就是违反国家意见，但如能接收，可以不继续追究企业。尽量在这一关将入职拿下，顺利进入单位工作。同时可以提醒和你交涉的人员，如该问题在和他之间无法解决的话，会考虑将事件升级到他的上司，甚至是上司的上司，还可能是单位最大的领导。每个管人事的人，都有自己的上司，而做人事的一个重要工作就是避免这些投诉，解决和协调这些问题。如事件上升至上层领导，那就是他们的失职，他们甚至有可能为此而丢饭碗。

另外，有企业会说：你的身体不适合这个工作，需要休息。回答则是：是否需要休息由相关法律法规、医学文件说了算，而且国家的法规也清楚说了，这个可以正常的工作！难道你怀疑国家的法规吗？

很多企业喜欢在治疗问题上和携带者过不去，这个处理很简单，企业非医疗机构，携带者非医生，企业如要说不适合工作，那么则需要正规医院的证明，不是企业说了算的，这个合情合理，也合法，也符合逻辑。企业无论如何也拿不出来的，但携带者则可以到医院开立可以工作的证明。如果医院和企业勾结，出具背离事实的证明，我们可以将医院和企业一起列为被告。

第三步，如在第二步无法成功，则需将事件上升至上层的领导，以大致同样的思路和上层沟通，尽量将他的下属工作不到位和不讲理往他上司那里说。一般来说领导更害怕企业被起诉，给企业带来多种不利影响等。

如遇到的是外资公司，通常出问题的环节是外服和该外资公司的中国负责人。我们可以和公司的总部相关人员取得直接联系，一般总公司的人员所在的国度是不歧视的，而且多是听到这样的做法会感到惊讶，所以通过总公司更加能给中国分公司这边压力。这一方式是非常有效的，成功的案例已经有很多。如面试过程中的面试官就是外国人，要注意保留面试官的联系方式，发生问题就可以和外籍管理人员联系。告诉外籍负责人，如果起诉，将会影响该企业的社会形象。

第四步：在上面的方法都未取得成功的时候，那么则考虑最后和公司摊牌，摊牌就是和企业挑明，要起诉公司，可以把证据有保留的摆给企业看，证据越充分对企业的威慑就越大。在这一步里，企业一般会想办法尽量避免自己被起诉。你可以告诉企业自己有法律方面的支援，自己并不是什么都不懂。一般情况下，企业会有所顾忌！如企业最后还是不接受，就可以考虑走入正式上诉程序。

福利体检后针对单位歧视的处理思路

大致上思路和入职体检是一样的，这里只说一些不同之处。

福利体检后，如确定自己的结果肯定会被企业知道，那么一定要注意隐私的保护工作，必须在适当的时候提醒人事专员，要做好你的

隐私保护工作，否则的话，人事专员本人将承担侵犯隐私权的法律责任。

和入职体检还有很大的不同点是，企业要辞退工作的员工，必须面临赔偿的问题。金额最高的那一部分是6个月的一次性补偿的医疗补偿，这里面需要提醒的是，索要这个医疗赔偿是正确的，即使你的肝功能是正常的也是对的。因为企业以你是病人的理由来解雇，既然是“病人”，当然需要按照法律来赔偿了。

《劳动合同法》2008年开始实施，对劳动者的保护更加明显，建议大家无论如何都要学习这部对自己非常有利的法律。和企业理论，我们的武器就是法律，只有熟悉法律，才能增加我们的底气。《劳动合同法》对我们的有利之处如下：

对于福利体检，有一个情况可能大家很担心，就是企业可能不会马上辞退你，而是在合同期到的时候解雇你，在此我想说三点：

一是《劳动合同法》很明显是限制了企业的劳动合同短期化，续签两次以上就可以申请签定无限期劳动合同，那就意味着企业不敢随便签定短期的劳动合同（比如一年），否则面临着更大的法律风险，我估计以后企业可能都会倾向于与员工签订比较长期的合同，例如3年以上。那么，企业即使发现乙肝携带者，想要等到合同期满解雇你，也要等3年，3年之后，说不定人事专员早就换人了，恐怕早就没人记得合同期满要解雇你了。

二是，假如你能在单位所在的岗位表现很出色的，甚至是少了你就影响业绩的，并且和部门的经理关系也很好的，那么人事要在合同期满要你离开也不会那么容易，你还可以借助部门这边的力量和人事对抗，让其难以下手。一般来说，一个公司的人事，给部门输送合格的人员是他们的责任。

三是，假如企业要求你病休，你完全可以向企业说不，要求企业给开立医院证明，从逻辑上说，因为企业不是医疗机构，没有能力去评判是否需要休息。而且即使是去病休，也要企业开立病休假单。

战友还可能担心企业随便说个理由，说劳动者不胜任工作，解除劳动合同，下面是我的回答：

如果在转正后说你不胜任工作，给你调换工作岗位，则公司必须

要有书面的充分证据。且证据确定，并不是公司某人一句话就说不胜任的，否则劳动者可以不认可！将来有劳动纠纷公司在这方面会输的。如果合同期内，公司要调换工作，必须双方协商，因为《劳动合同法》中规定，约定工作岗位并且写入到劳动合同，是合同的必备条款。如果协商不成，公司执意调换，将侵犯劳动者的工作权，在劳动仲裁中，有一种叫被迫辞职，就是公司为了达到劳动者辞职的目的，故意降低工资标准，故意调换工作岗位，属于侵权行为，在劳动仲裁中你可以拿签的劳动合同作为依据，合同中约定的工资与工作岗位除非双方同意，否则不可随意变换，而随意变换的话可判定公司违约，是要赔偿的，这个是有成功的案例的，劳动者必须收集好相应的证据，以备劳动方面的官司。

在入职体检中，有的战友为了避免不必要的麻烦，隐瞒了自己乙肝携带者的个人隐私信息，或者采取了作弊的手段通过体检。这样就担心日后公司以“订立劳动合同时存在欺诈行为”为由辞退。对于这种情况，我的建议是，最好不要隐瞒或作弊，而要据理力争，制止企业体检乙肝，但即使采取了体检作弊行为，也无大碍。因为《劳动合同法》规定，企业的知情权仅限于劳动者与劳动合同直接相关的情况。且《就业服务与就业管理规定》明确规定，企业在招、用工过程中不得检测乙肝。企业体检时包含有乙肝检测的内容，本身就是违法行为。企业的违法行为在先，使你的体检作弊变为合乎情理。

最后强调一点：不管是那种情况下的交涉，心理是一个非常的因素，我们自己首先要理直气壮地维护自己的应得的权利，而且必须有坚持的精神，不能遇到一点点的阻碍就退缩，不要有过多的顾虑，大量的先例已经证明，我们自己的顾虑多半是不会真正发生的。