

女性素质教育系列读本

女性法律常识与 案例解析

主编 王庆昱



西安电子科技大学出版社
<http://www.xduph.com>

女性素质教育系列丛书

女性法律常识与 案例解析

主编 王庆昱

西安电子科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

女性法律常识与案例解析/王庆昱主编.

—西安:西安电子科技大学出版社,2013.8

(女性素质教育系列读本)

ISBN 978-7-5606-3151-6

I. ① 女… II. ① 王… III. ① 法律—基本知识—中国
② 法律—案例—中国 IV. ① D920.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 180130 号

策 划 李惠萍

责任编辑 秦志峰 李惠萍

出版发行 西安电子科技大学出版社(西安市太白南路2号)

电 话 (029)88242885 88201467

邮 编 710071

网 址 www.xduph.com

电子邮箱 xdupfxb001@163.com

经 销 新华书店

印刷单位 西安文化彩印厂

版 次 2013年8月第1版 2013年8月第1次印刷

开 本 850毫米×1168毫米 1/32 印张4.5

字 数 78千字

印 数 1~2000册

定 价 9.00元

ISBN 978-7-5606-3151-6/D

XDUP 3443001-1

* * * 如有印装问题可调换 * * *

内 容 简 介

本书主要针对女性的生理和心理特点，从女性就业、工作、社交和婚姻家庭生活的实际需要出发，以案说法，通过大量案例指导和热点问题指导来引导读者掌握法律知识，用法律武器维护自身合法权益。

每章节后选编的案例指导不仅增强了本书的可读性和趣味性，同时也很好地普及了法律知识。

前言

改革开放以来，我国女性参与社会活动、经济活动、政治活动的机会大大增加，学术界出现了不少女科学家、女教授，政界出现了不少女领导，企业界出现了不少女厂长、女经理，体现了新时代女性的风采。女性中蕴藏着大量的人才，众多巾帼英雄活跃在现代化建设的各条战线上。尽管如此，她们只是中国广大女性中的一部分，与女性在全国人口中所占的比例极不相称。由于受几千年中国传统文化的深度影响，现阶段我国性别平等的现实状况不容乐观，仍存在着很多不尽如人意的地方。例如，就业领域的性别歧视现象仍不同程度存在；虐待、残害、拐卖妇女，买卖婚姻，纳妾，家庭暴力，性骚扰等侵害妇女权益的事件时有发生；男女平等的法律、法规原则性过强，操作性较差，在惩治和消除性别歧视行为方面表现乏力；社会制度政策层面还不同程度地存在着妇女性别利益盲视与忽视现象；男女两性的社会性别意识有待进一步提高；等等。

2012年，中国共产党第十八次代表大会报告中明确提出“坚持男女平等基本国策，保障妇女儿童合法权益”。《中国妇女发展纲要(2011—2020)》指出：“实行男女平等是国家的基本国策。男女平等的实现程度是衡量社会文明进步的重要标志。妇女占全国人口的半数，是经济社会发展的重要力量。在发展中维护妇女权益，在维权中促进妇女发展，是实现妇女解放的内在动力和重要途径。保障妇女权益，促进妇女发展，推动男女平等，对经济社会发展和中华民族文明进步具有重要意义。”

为了落实十八大报告精神，同时为了进一步提高女性自身的法律意识和维权意识，提高女性在全社会中的法律地位，编者根据中国共产党第十八次代表大会报告精神和《中国妇女发展纲要（2011—2020）》编写了本书。

本书主要针对女性的生理、心理特点，从女性就业、工作、社交和婚姻家庭生活的实际需要出发，以案说法，通过大量案例指导和热点问题指导来引导女性掌握法律知识，提高法律知识修养水准，特别是了解、掌握与女性权益保护相关的法律制度，使其确立法治观念，养成良好的守法、护法习惯，学会运用法律武器维权，进行自我保护，学会依法进行领导管理和生产经营，使其毕业后能适应社会实际工作的需要，成功应对各种复杂的社会关系，文明理智地去成功化解工作、生活中的各种矛盾纷争，成功做人、做事、处世。

编 者

2013 年 7 月

目 录

第一章 妇女的劳动与社会保障权利	1
第一节 妇女劳动与社会保障权利的基本概念	1
一、妇女的劳动权	1
二、妇女的社会保障权	2
案例指导：女工病假被辞退，公司解除合同非法	2
第二节 妇女劳动与社会保障权利的相关法律规定	3
案例指导：女职工生育期间降低工资是违法的	7
第三节 就业性别歧视	8
一、就业性别歧视的概念	8
二、就业性别歧视的分类	9
三、我国就业性别歧视的现状	10
四、就业性别歧视原因分析	10
五、消除女性就业性别歧视的对策	11
案例指导：求职受阻，自主创业	13
第四节 妇女的劳动报酬权	13
一、劳动报酬的概念	14
二、妇女劳动报酬的具体内容	14
案例指导：试用期工资不低于劳动合同约定工资的 80%	16
第五节 女职工特殊劳动保护	16
案例指导：哺乳期的女职工能否安排倒班	18
第六节 妇女的生育保险	20
一、生育保险的概念	20
二、生育保险的内容	20
案例指导：怀孕女工自行离开不适岗位，用人单位不能单方解除劳动合同	22

热点问题指导	24
第二章 妇女的财产权益	29
第一节 财产权的基本概念	29
一、妇女财产权的概念	30
二、妇女财产权的内容	30
案例指导：忠诚协议是否有效	32
第二节 妇女财产权利的相关法律规定	34
一、妇女财产权利的一般保护	34
二、妇女财产权利的特殊保护	34
案例指导：离婚如何分财产	35
第三节 妇女财产权利的现状	36
一、妇女的财产继承权	36
二、妇女的土地承包经营权和宅基地使用权	38
三、妇女在夫妻财产中的权利	40
案例指导：离婚外债如何偿还	52
热点问题指导	54
第三章 妇女的人身权利	62
第一节 人身权利的基本概念	62
一、妇女人身权利的概念	62
二、妇女人身权利的内容	63
案例指导：邓育红案	63
第二节 妇女的生命健康权	66
一、生命健康权的概念	66
二、我国法律关于妇女生命健康权的保护	67
案例指导：15 岁女孩拐卖 14 岁初中女生	67
第三节 妇女的姓名权	69
一、姓名权的概念	69
二、妇女姓名权的内容	70

三、侵害妇女姓名权的民事救济	70
案例指导：离婚后子女姓名变更，父母能否拒付抚养费？	70
第四节 妇女的人身自由权	72
一、妇女人身自由权概述	72
二、从《婚姻法》的角度看妇女的人身自由	73
案例指导：“超市搜身”案宣判 女大学生获赔偿	74
第五节 妇女的隐私权	77
一、隐私权的概念和特征	77
二、隐私权的内容	77
三、我国关于妇女隐私权的法律保护	78
四、妇女隐私权保护所面临的难题	80
案例指导：偷查妻子话费单，丈夫侵犯隐私权	81
第六节 妇女的生育权	83
一、妇女生育权概述	83
二、夫妻生育权冲突	83
三、男性是否享有生育权	84
四、男性生育权与女性生育权之冲突及解决办法	84
案例指导：妇女有生育的权利和不生育的权利	86
第七节 职场性骚扰问题	87
一、职场性骚扰的概念	88
二、职场性骚扰的处理技巧	90
案例指导：市场部职员刘某被迫辞职	92
热点问题指导	93
第八节 家庭暴力	97
一、家庭暴力的概念	98
二、家庭暴力的种类	99
三、家庭暴力产生的原因	99
四、制止家庭暴力的几点思考及对策	102
案例指导：恶性家暴	104
热点问题指导	107

第四章 妇女的婚姻家庭权利	110
第一节 重婚、“包二奶”问题	110
一、重婚的概念	111
二、禁止有配偶者与他人同居	112
案例指导 1: 他们是否重婚	113
案例指导 2: 这是重婚行为吗?	114
第二节 女性在离婚诉讼中的特殊保护制度	116
案例指导: 女方流产, 男方撤销起诉离婚案	117
第三节 离婚保障制度	117
一、离婚损害赔偿	117
二、家务劳动补偿	120
三、离婚时困难者的经济帮助	120
案例指导: 离婚时, 女方能否要求家务补偿	121
第四节 离婚房产分割	124
一、父母部分出资购房	124
二、夫妻双方贷款购房	125
三、父母房改房	125
案例指导 1: 父母部分出资购房如何分割	125
案例指导 2: 父母全部出资购房如何分割	126
案例指导 3: 双方父母出资购房如何分割	126
案例指导 4: 房改房分割	127
案例指导 5: 房屋增值的分割	127
案例指导 6: 夫妻一方擅自处置房屋如何处理	129
热点问题指导	130
参考文献	135



第一章

妇女的劳动与社会保障权利

❖ 教学要点

知识点：

1. 女性劳动权；
2. 社会保障权；
3. 就业性别歧视。

案例指导：劳动与社会保障热点案例。

互动：

1. 引导学生发言：社会上有哪些就业性别歧视现象？
2. 你是如何应对的？

考核：根据学生课堂发言和案例讨论情况进行过程考核。

第一节 妇女劳动与社会保障权利的基本概念

一、妇女的劳动权

妇女的劳动权，是指法律赋予劳动者的，在劳动关系方面享有的基本权利和利益。对于女性劳动者来说，劳动权不仅是谋生的手段，也是妇女在家庭和社会中获得独



立地位的重要条件。因此我国法律、法规不仅赋予妇女一般的劳动权利,即妇女在整个劳动过程中享有与男子同等的权利,还基于妇女自身的生理特征和社会角色赋予其不同于男子的特殊劳动权利,也就是说我们要对妇女劳动权给予倾斜式保护。

妇女劳动权是一项重要的经济权,是妇女其他重要权利的物质基础。具体内容包括妇女的劳动就业权、劳动报酬权、劳动保护权(获得劳动卫生安全保护的权力)、休息休假权以及享有接受职业技能培训的权利等。

二、妇女的社会保障权

妇女的社会保障权,是指妇女在遭受年老、疾病、伤残、失业风险以及遭受自然灾害等其他风险时,有从国家、社会 and 他人获得物质帮助、解决生活困难的权力。具体内容包括社会保险权、社会救助权、社会福利权和医疗卫生权等。

☐ 案例指导:女工病假被辞退,公司解除合同非法

张某于2008年8月起进入上海某配货公司工作,期间双方续签过一份到2010年3月31日截止的劳动合同。2010年3月29日,张某因患病至医院就诊治疗,并陆续将病假医疗证明交给公司。5月11日,公司以合同终止为由向张某发出退工单。5月23日,张某向区劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司撤销退工单,恢复双方劳



动关系，并支付病假工资。该仲裁委员会作出裁决：公司应支付给张某病假工资 281.86 元；对张某的其他请求不予支持。张某不服仲裁裁决，诉至法院要求解决。

法院认为，《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》，全书其他法律类同）规定：“劳动合同期满，劳动者患病或者负伤在规定的医疗期内的，用人单位不得终止劳动合同，应延续劳动合同到医疗期满。”双方签订的劳动合同至 2010 年 3 月 31 日期满，但张某自 2010 年 3 月 29 日起因患病治疗尚在医疗期内，故双方的劳动合同应当顺延至张某医疗期结束。张某是在 2010 年 3 月 29 日开始治疗的，并由医生开具了休息半年的医疗证明后，未再继续治疗，可视为张某疾病已痊愈，医疗期应于同年 9 月 29 日结束。该公司在张某医疗期内作出退工决定终止双方的劳动合同，缺乏法律依据，应予撤销。

法院一审判决，撤销用工单位作出的退工决定，双方劳动合同顺延至 2010 年 9 月 29 日止；用工单位应支付张某的病假工资 3446 元。

第二节 妇女劳动与社会保障权利的相关法律规定

男女平等是我国的一项基本国策，在《妇女权益保障法》中有明确的规定。男女的劳动权与社会保障权平等也是我国法律面前人人平等的表现。女性基于自身的生理特征、社会角色以及历史传统的影响，除了享有与男性一



样的劳动与社会保障权利以外，还应该享有法律的特殊保护。

妇女劳动权的一般保护主要包括妇女的劳动就业权、劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权(获得劳动安全卫生保护的權利)、享有接受职业技能培训的权利等几个方面。

1. 妇女劳动就业权的一般保护

我国制定了一系列有关保护妇女就业权的法律规定，形成了以《宪法》、《劳动法》、《妇女权益保障法》等法律为核心的，包括地方法规、部门规章在内的较为完整的保护妇女劳动就业权的法律体系。

我国法律规定妇女享有与男子平等的就业权，禁止就业中的性别歧视。我国《劳动法》第十二条规定：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”《劳动法》第十三条规定：“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。”

2. 妇女劳动报酬权的一般保护

妇女享有劳动报酬权是我国《宪法》和《劳动法》中贯彻“按劳分配原则”和“同工同酬原则”的具体体现。我国法律关于妇女劳动报酬的保护主要体现在四个方面：男女同工同酬，最低工资保障，侵犯妇女劳动报酬权的法律责任，女职工的工资权益。



3. 妇女休息休假权的一般保护

(1) 关于日休息时间的规定。标准工作日为每天工作 8 小时，每周工作 40 小时。我国《劳动法》第四十一条规定：“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 1 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 3 小时，每月不得超过 36 小时。”

(2) 关于周休息时间的规定。我国目前基本上已经实行“五天工作制”。企业职工每周工作时间以外可以连续休息两天，一般安排在周六和周日。

(3) 关于法定节假日休息的规定。妇女享有法定节假日休息权。用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：元旦、春节、清明节、国际劳动节、端午节、中秋节、国庆节，法律、法规规定的其他休假节日。“少数民族习惯的节日，由各少数民族聚居地区的地方人民政府，按照该民族习惯、规定放假。”

(4) 关于带薪休假的规定。《劳动法》第四十五条规定：“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。”

(5) 关于探亲假的规定。《国务院关于职工探亲待遇的规定》：“职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为三十天。未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为二十天。如果因为工作需要，本单位当年不能



给予假期，或者职工自愿两年探亲一次的，可以两年给假一次，假期为四十五天。已婚职工探望父母的，每四年给假一次，假期为二十天。探亲假期是指职工与配偶、父母团聚的时间，另外，根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。”

(6) 关于法律责任的规定。《劳动法》第九十条规定：“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。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：克扣或者无故拖欠劳动者工资的；拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。”

4. 妇女劳动安全卫生权利的一般保护

女职工作为劳动者享有的一般劳动安全卫生保护权利，体现在用人单位的义务和女职工享有的权利两个方面：

(1) 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；用人单位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；用人单位必须为女职工提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动保护用品，



对从事有职业危害的女职工应当定期进行健康检查。

(2) 女职工有权知道所从事的工作可能对身体健康造成的危害和可能发生的不安全事故,用人单位应当及时告知;女职工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。

5. 妇女接受职业技能培训的一般保护

我国《劳动法》第六十六条规定:“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。”

☐ 案例指导:女职工生育期间降低工资是违法的

姚某于2007年8月进入蒙阴县某公司工作,双方签订了为期3年的劳动合同,该合同约定基本工资每月为1000元,另外加提成工资。2010年8月30日,劳动合同到期续签时,该公司提出,因姚某已怀孕近6个月,不能按公司要求完成定额任务,基本工资降至每月500元,另加提成工资。2010年12月,姚某生育一男孩。从2011年1月份开始,该公司每月发给姚某400元的生活费。姚某不服,遂到当地劳动保障监察部门投诉。

劳动保障监察部门认为,根据劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第五十八条规定:“女职工因生育、哺乳请长假而下岗的,在其享受法定产假期间,依