

女职工
悦读系列

Jianshi De Shouhu
Nüzhigong Quanyi Weihu Zhishi Duben

坚实的守护

女职工权益维护知识读本

彭 慧◎编写



 中国工人出版社

Jianshi De Shouhu
Nǚzhigong Quanyi Weihu Zhishi Duben

坚实的守护

女职工权益维护知识读本

彭 慧◎编写

③ 中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

坚实的守护：女职工权益维护知识手册/殷琪主编. —北京：中国工人出版社，2015.3

ISBN 978-7-5008-6078-5

I. ①坚… II. ①殷… III. ①妇女权益保障法—中国—手册 IV. ①D923.8-62

中国版本图书馆CIP数据核字 (2015) 第044386号

坚实的守护：女职工权益维护知识手册

- 出 版 人 李庆堂
责任编辑 安 静 王东伟
责任校对 赵贵芬
责任印制 栾征宇
出版发行 中国工人出版社
地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编：100120
网 址 <http://www.wp-china.com>
电 话 (010) 62350006 (总编室) (010) 62005039 (出版物流部)
(010) 62382916 (职工教育分社)
发行热线 (010) 62005996 (010) 82075964 (传真)
经 销 各地书店
印 刷 北京睿特印刷厂
开 本 710毫米×1000毫米 1/16
印 张 13
字 数 200千字
版 次 2015年4月第1版 2015年4月第1次印刷
定 价 28.00元
-

本书如有破损、缺页、装订错误，请与本社出版物流部联系更换
版权所有 侵权必究

前言

随着社会的发展，女职工在各行各业中占据的比例和发挥的作用越来越大，但由于社会观念对女性在劳动方面的偏见以及女职工缺乏对自身合法权益保护知识的了解等原因，她们的劳动保护权益往往得不到很好地维护。

我国出台了很多保护劳动者权益的法律法规，如《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》《住房公积金管理条例》《职工带薪年休假条例》《职业病防治法》《工伤保险条例》《劳务派遣暂行规定》等，还专门出台了《妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等保护女职工的法律法规，用以保障女职工权益，充分体现了党和国家对女职工的关怀和爱护。但是，法律无法保护那些无视自身权利的人，面对问题，知法方能用法，所以学习法律，提高自己的法律素养，是保护自身合法权益的明智选择。

由于与女职工权益保护相关的法律法规纷繁复杂，专业性强，对于女职工而言，学习起来比较困难。所以她们更加需要一本将众多法律规定及司法解释归于一书，用平实的语言娓娓道来的学习读物，从而降低学习难度，提高学习趣味。

本书就是基于这样的需求进行撰写和编辑的。一方面，书中搜罗了众多与女职工权益相关的最新的法律法规和国家政策，帮助广大女职工了解、认识自己应享有的基本权利，提高自我保护意识，满足维护自身合法权益的需要；另一方面，本书还从保护内容、法律依据、违法责任和维权途径等多个角度，对女职工劳动综合性保护、劳动就业保护、工资福利保护、生育保护、职业安全保护等各个方面进行了全面深入地解



读，方便女职工在遇到具体法律问题时随用随查，快速而且有针对性地学习与自己相关的内容。

全书共分六章：

第一章对女职工在工作中的处境和应有的态度做了总体的阐述。

第二章到第五章对女职工的各项劳动权益进行了全面介绍，其中主要包括：在劳动合同中享有的权益、劳动报酬权益、社保休假权益、女职工特殊保护权益以及工伤职业病保险权益，书中还对用人单位在女职工的这些权益上的保障义务作了说明，并提供了女职工在维护自身权益方面的一些建议。

第六章对女职工的维权途径进行了汇总和比较，并对每种维权途径的程序和注意事项进行了详细的介绍。

为便于读者学习和理解，书中每章都有典型案例，分析各种侵权现象和违法行为以及女职工维权的方法，权威、实用，对广大女职工利用法律武器保护自身权益以及用人单位防范劳动纠纷，都具有重要参考价值。

目 录

第一章 维护女职工权益，发挥“半边天”作用	1
一、女职工工作中面临的困境	1
二、女职工维权面临的困难	5
三、依法维权，保护自己	6
第二章 劳动合同需重视，权利维护第一步	10
一、全面认识劳动合同，走好职场维权的第一步	10
二、如何在合同的履行和变更中保护自己的权利	19
三、合同的终止和解除谁说了算	30
四、了解特殊类型劳动合同	39
第三章 工资福利不能少，社保休假要落实	53
一、清楚基本薪酬，谨防工资克扣	53
二、五险一金，是否如数缴纳	61
三、加班费，你都拿到了吗	79
四、带薪假，都休了吗	87
第四章 工作育儿两不误，职场骚扰要说不	98
一、工作与育儿可以兼得	98
二、呵护身体健康，拒绝禁忌岗位	108
三、遇到职场性骚扰，如何维权会更好	112
第五章 保障安全和卫生，认清工伤职业病	118
一、黄金万两抵不过职业安全	118
二、关于工伤，多的是你不知道的事	125
三、了解职业病，为健康职业生活奠基	147



第六章 维权策略要掌握，维权途径要正当	169
一、劳动仲裁	169
二、民事诉讼一点通	177
三、其他途径维权	183
附录一	191
附录二	198
附录三	200

第一章 维护女职工权益， 发挥“半边天”作用

今天的女性，除了扮演女儿、妻子、母亲这些家庭角色外，还是在工作中和男性一起打拼、一起奋斗的重要成员，有的甚至做得比男性更出色。

然而长期的社会历史发展状况很大程度上造成了女职工的弱势地位。虽然随着社会经济的发展，女职工在职场中也受到了一定程度的重视与尊重，但是仍有一些侵权事件发生。

一、女职工工作中面临的困境

1. 招录遭歧视

2012年，22岁的曹菊大学刚毕业。当年6月11日，她在求职网站上看到某学校招聘行政助理的信息，便投了简历，但之后一直没有音讯。2012年6月25日，她登录网站查看时，发现该学校行政助理招聘启事中有“仅限男性”的条件，而且对方工作人员在电话中再次明确告知她，该职位只招男性。曹菊认为用人单位存在性别歧视，于是向北京海淀法院递交诉状起诉该学校，但一直未被受理。该案也被业内人士称为“中国就业性别歧视第一案”。2013年5月，在经历一番波折后，法院终于立案。

2013年12月19日，经法院调解，本案双方当庭和解。在法庭上，曹菊表示该学校的行为侵犯了公民平等就业权，让自己失去工作机会，严重打击了自己的就业和生活信心。为此她请求该学校赔礼道歉，支付



精神损害抚慰金5万元。该学校则表示放弃辩护权，并尊重法院裁判。最终，经过法院调解，该学校承诺支付曹菊3万元“关爱女性平等就业专项资金”，本案以和解告终。

在招录时女性受到歧视的现象非常普遍。用人单位招聘员工时，对同等条件的男女应聘者，更倾向于招聘男性职工，有的企业甚至指明招男不招女。其主要基于以下两点原因：第一，在应聘者条件相当的情况下，男性往往可以胜任更多女性无法胜任的或者不方便完成的工作，如长期的夜班工作，或者出差频繁的工作；第二，女性面临结婚生育的问题，在她们带薪休产假期间，会给用工单位增加经济负担；而当她们为人妻、母后，可能无法全身心地投入工作，显然，这对用人单位的生产经营会带来损失，于是就造成很多单位招聘时的性别“歧视”。

从“中国就业性别歧视第一案”可以看出，虽然在我国现有的法律法规中，有很多规定男女就业平等的条例，但还是不够完善，加上法律的执行和监督力度不够以及界定就业歧视缺乏相关标准，在实践中，女性平等就业面临的困难重重。

2. 同工不同酬

2013年5月底，小沈入职一家服装厂，职位是服装加工。由于她曾做过相关工作，所以很快就适应了新环境，并与同事建立了良好的关系，高超的技术水平得到了厂长和同事的一致认可。然而，到了8月份，她正式领取第一个月工资时，发现自己的工资明显比同厂的男性职工工资低。

在困惑之中，她向厂人事科工作人员询问原因，得到的答复是：你是新来的，6月份工资低是由于试用期的原因，7月份，你虽然对工作环境熟悉一些，但工作还未步入正轨。再者，你是女性，在体力上不如其他男性，工作成果也会比男性低，所以，你的工资也相应比其他男工少。

小沈对此解释难以接受。她认为自己虽然是新来的，但工作能力和工作态度不比其他人差，而且自己的技术能力过硬，产量也不比其他男性工人少，甚至很多男职工还向她请教。此外，自己适应能力比较强，已经和工友们相当熟悉，配合得很流畅，工作已经步入正轨。虽然女性

在体力上是和男性有一些差距，但她所从事的岗位是男女都可以做的，对体力要求并不是很高。由此，小沈认为，单位给自己低待遇的理由完全不能成立。之后，小沈申请了劳动仲裁，仲裁委裁决公司应补足小沈的工资。

确实，女职工在值夜班、长途出差、体力劳动等方面比男职工略逊一筹，但是这样的工作岗位毕竟不多。以此为借口侵犯女职工同工同酬的权利，剥夺她们升职加薪的机会，是不公平的。遗憾的是，在传统的思维模式下，就算女职工和男职工一样加班，有的用人单位还是会认为女职工不如男职工，不充分认可她们的工作成果。所以，在工作中女职工往往要比男职工付出更多的艰辛和努力。

从以上案例可以看出，实践中男女职工的待遇与法律规定的同工同酬还有很大差距。小沈因为性别的原因而被否定工作成果是不公平的，所以她选择运用法律武器来争取自己的合法权益。小沈的选择是明智的，但现实中很多女职工在面对“同工不同酬”时都选择忍气吞声，或者对自己的劳动成果难以举证而无法证明“同工”，权益受到侵害。

3. 权益难落实

小魏是某电子设备公司的职工，一次因孕期不适，以手机短信形式告知经理：“我身体不舒服，明天请假到医院看看。”经理未回复。次日上午小魏又打电话向经理请假，并说明妇幼保健院已出具建议休息一个月的医疗证明单。没过几日，公司以小魏“擅自连续旷工三天、严重违反公司管理制度”为由，决定即日起解除劳动关系。后法院判决，公司须在10日内恢复与小魏的劳动关系。

十月怀胎生儿育女，是大多数女性必经的人生阶段，可公司却视之为最大的“沉没成本”。女职工生孩子休产假期间，一不能开除、二不能停薪，产假结束还有每天一小时的哺乳假，这些都被用人单位考虑到人力成本中。所以，尽管法律对女职工休产假时的权益进行了特殊保护，但是，实际实行效果却并不理想。有的用人单位招聘时故意压低女职工的工资，以弥补后来的“损失”，或者在招聘时提出“已婚已育者优先”。有的用人单位为了达到辞退怀孕女职工的目的，采取降低工资、



变换工作岗位、不安排工作等方法，迫使女职工辞职，或者以口头方式通知女职工停止工作，然后以女职工旷工为由将其辞退，以此规避法律责任。

4. 心理压力

张兰，42岁，某单位后勤处处长，为人忠厚老实，工作认真，积极肯干。2013年单位职能部门调整，后勤处与财务处合并，由张兰担任新的财务处处长，原来在财务处主持工作的副处长担任副职。从此张兰与副处长之间为工作的事情摩擦不断，副处长经常借故找张兰的碴儿。张兰为此非常着急苦恼。

另外，张兰的儿子在市内某重点初中就读，离家很远，为了方便孩子上学，张兰和丈夫在学校附近租房住，这样每天上班在路上的时间就要3个多小时，晚上回家还得帮孩子检查作业等。三年下来张兰身心疲惫，但是最让张兰不能接受的是儿子从进入高中开始，学习成绩一直下降，渐渐出现厌学现象。张兰非常着急担心，干什么都没兴趣，提不起精神，食欲不振，经常失眠，后因胃病发作住院治疗，但是胃病痊愈出院后她怎么也不愿意出门，不想上班，整天把自己关在房间里哭泣。亲戚朋友怎么劝也没有用。最后发现，其实她是患上了抑郁症。

临床医学研究认为，抑郁症是用脑过度，精神紧张，体力劳累所引起的一种机体功能失调的疾病，表现为失眠、焦虑、疑病、恐惧、强迫等多种症状。随着生活压力、就业竞争等各种压力的加剧，抑郁症越来越普遍。

在职场中，女性感情比较敏感、容易受到外界影响、被琐事困扰、对负面因素总是耿耿于怀等因素，都容易诱发抑郁症。

一项由中国女企业家协会完成的《中国女企业家基本情况调查》表明，中国的女企业家日均工作17小时，80%以上的女企业家睡眠时间在7小时以下，超过44%的女企业家没有任何娱乐和锻炼时间。在压力重重的企业经营工作之外，仅6%的女企业家没有家务劳动负担，约60%的女企业家还要从事家务劳动。可见，在职场中，女性要面对来自家庭的负担等因素的困扰。

女性在求职至工作期间，经常受到不平等的对待。上文所述的四个方面较为典型。另外，女性在工作中更易受到特殊的侵害，如性骚扰、潜规则，使其身心健康受到严重影响。对于这些情况，女性要了解原因，提高警惕，学会维权，要充分运用法律武器进行自我保护，突破职场困境。

二、女职工维权面临的困难

出现以上不平等问题时，女职工需要进行维权，然而现实情况却是维权困难重重。一方面，社会、企业对女性的观念看法等是造成男女就业不平等的主要原因；另一方面，女性自身的一些因素也给维权带来困难。

1. 羞于维权

很多女职工明知自己的权益受到了侵害，但却羞于向用人单位反映，觉得不好意思，不想让单位或同事觉得自己“矫情”。

美国经济学女教授巴博库克通过研究认为，男性和女性对待职业和工资的态度有根本的不同，57%的男性雇员在领取第一次工资后就会向雇主方提出新的工资要求，而提出这种要求的女性雇员只有7%。按照女性思维，只要你好好干活，你的工作就会被认可，工资自然会增加。这种典型的女性工作态度使得她们期望值小，满足率高。

另外，有些侵权行为涉及个人隐私，如性骚扰，致使女职工选择沉默隐忍的态度。性骚扰在现实生活中频繁发生，很大程度上也是由于女职工羞于维权而让侵权者更加猖狂。

2. 怠于维权

女职工群体中很大一部分人受就业压力大、自身文化素质低等因素的影响，自我保护意识不强，对《劳动法》《妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规了解不够，不知道法律赋予自己的权益，不会运用法律武器保护自身的合法权益。还有的女职工甚至在自身权益长期受到侵害的情况下习惯了逆来顺受，根本没有想过要主动去维权。



3. 窘于维权

(1) 怕被解雇，得不偿失

女职工在就业方面本来就受到用人单位的歧视，这使得她们对劳动机会非常渴望，往往为了保安全工作，不敢主动争取自己的合法权益。加之，当前社会人们的法律意识虽然整体有了明显的提高，但还是有一些人和单位对劳动保护相关的法律视而不见。如果碰上这样的情况，女职工会担心自己的维权行为会招来不满，在今后的工作上可能会被“穿小鞋”，甚至会因一些看似合法合理的缘由被解雇，这样得不偿失。

(2) 维权成本高，犹豫不决

很多女职工在权益受到侵害时选择沉默，原因是觉得维权成本太高，不仅限于金钱，还有精力、时间等。按照我国现行的《劳动法》《妇女权益保障法》《劳动合同法》《女职工劳动保护特别规定》等相关法律法规，权益被侵害时，女职工可以与用人单位协商解决、可以找当地社会保障行政部门投诉、提起劳动仲裁，最后还可到法院提起诉讼。从诉讼程序来说，我国现行的是两审终审制，诉讼层面仅仅一审最快的要3个月，一般都是6个月左右，更别说二审、终审了，一般职工都耗不起这个时间，很多人宁愿把这份时间和精力投入到新工作当中。而且，诉讼费、律师费也很高，如果协商、投诉不能解决问题，女职工很可能会由于维权成本高而放弃继续维权。

三、依法维权，保护自己

在客观环境难以改变的情况下，女职工克服心理障碍，勇敢积极面对问题是维权的重要手段。

1. 知法用法，巧妙维权

女职工要学会应用法律手段保护自己的合法权益。首先，要学好《劳动法》《妇女权益保障法》等法律法规，对其中的重要条款、数据等要熟记在心，尤其是对女职工特殊权益保护的内容要非常清楚，这样，谈维权就能“谈”到点子上。其次，在权益遭到侵害时，要对维权途径了然于胸。女职工既可以提请劳动争议仲裁，也可以依据《女职工劳动

保护特别规定》，向当地劳动监察部门提出申诉，受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起30天内作出处理决定，对处理决定不服的，可以在收到处理决定书之日起15天内向人民法院起诉。除了要清楚地了解这些方法途径外，还要有技巧地运用它们，充分利用各种维权方法的特点，选择最为便捷和经济的方式来保护自己。

小王于2013年8月入职深圳某公司。劳动合同约定其工作岗位是行政主管，每月工资2800元。2013年9月，小王发现自己怀孕了。2014年2月，公司发出书面通知，宣布解除双方的劳动合同。小王找到公司老板反复协商无果而发生纠纷。请问：该公司能否单方解除小王的劳动合同？

该公司不能单方解除小王的劳动合同。因为《妇女权益保障法》第二十七条规定：“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。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。”

针对小王这样因怀孕被用人单位单方解除劳动合同从而导致纠纷的情况，该如何进行处理呢？

小王可以向当地的劳动仲裁委员会申请仲裁，诉求可分两种情况进行分析：

一是如果小王不同意用人单位解除劳动合同，可要求继续履行合同，并可主张用人单位赔偿劳动合同解除日至恢复日之间的工资损失。

二是如果小王不要求继续履行合同而只是要求支付经济补偿金，司法实践中视这种情况为由用人单位提出，经劳动合同当事人协商一致解除劳动合同。劳动者可依法要求用人单位支付解除劳动合同的经济补偿金，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月，工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。

2. 遵法重法，做好自己

女职工在知法后，也要遵法重法，克己自律，做好自己的本职工作，不能违背法律相关规定。法律在保护劳动者的同时也保护用人单位，如



果自身的行为违法了，那么后果只能自己承担。

某公司财务部向社会公开招聘会计，要求具备会计从业资格，约定试用期为两个月。小黄通过应聘并与该公司签订了劳动合同。在公司对小黄进行转正审核时，发现其在应聘时提交的文凭、会计从业资格证等皆属伪造。该公司遂解除双方的劳动合同，同时拒绝支付其试用期工资。请问，这样做合法吗？

首先，该公司与小黄所签劳动合同无效。《劳动合同法》第八条规定：“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”小黄在不符合录用条件的情况下，隐瞒自己不具备上岗资格的事实，以伪造的文凭、从业资格证应聘，显然违背了自身法定义务，其行为构成欺诈。对于因欺诈而签订的劳动合同，该法第二十六条指出：“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。”即该公司与小黄的劳动合同自开始就没有法律约束力。

其次，该公司有权解除与小黄的劳动合同。《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同……（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……”因小黄在应聘时未履行如实告知义务且提供了虚假信息，该公司可以随时解除与其的劳动关系。

所以，女职工在求职及工作过程中，不仅需要了解自己的权利，还要对应履行的义务了然于心。自己遵守法律法规，也是维权的重要方面。

3. 提高素质，稳固地位

实际工作中，不少女职工对提高个人素质方面的认识往往存在偏差。有的女职工认为以自己现有的工作水平、工作技能足够应对目前的工作，缺乏危机感和竞争意识。这些观念不利于女职工的职业发展，也不利于女职工在职场上的自我保护。

21 世纪是知识经济的时代，知识经济对女性的思想、心理、文化和技能带来挑战和机遇。女职工要想在工作中取得一番成就，获得属于自身的合法权益，就必须提高自身素质：一是加强学习，更新知识，提高

综合素质和工作技能，增强参与市场竞争和抵御风险的能力；二是要主动适应企业发展的需要，积极参加岗位培训，业务考核，凭真才实学维护自身的权益。

女职工在职业生涯中遇到的法律问题涉及多方面，仅就业平等权而言就有：《宪法》第四十八条：“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。国家保护妇女的权利和利益，实行男女同工同酬，培养和选拔妇女干部。”《劳动法》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。”《劳动法》第四十六条第一款：“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。”《妇女权益保障法》第四章也进行了规定。面对如此种类繁多的法律法规，女职工在平时就要加强各种学习。

通过学习法律法规，借鉴他人的维权行为有效地来维护、争取自己的合法权益，在追求平等的道路上一步步前进。



第二章 劳动合同需重视， 权利维护第一步

劳动合同与每一个劳动者息息相关，是每一个劳动者走上岗位与用人单位发生劳动关系时都必须签署的协议。劳动合同的内容大多关系广大职工相关的权利与义务条款。合同签订后，就意味着劳动者在尽职尽责履行义务后，其各项权利均得到了切实地保护。

一、全面认识劳动合同，走好职场维权的第一步

（一）订立合同时你有没有足够谨慎

1. 签不签劳动合同不能随意对待

（1）什么是劳动合同

劳动合同是用人单位同劳动者依法确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。按照国家法律规定，订立劳动合同应采取书面形式。

（2）为什么要签订劳动合同

用人单位和职工通过签订劳动合同的方式来确定双方的劳动关系，明确各自的权利和义务，使用人单位和职工之间有了一个具有法律约束力的协议。双方都按照合同的规定享有权利并履行相应的义务。双方之间因履行、变更、解除、续订和终止劳动合同发生争议后可以通过调解、仲裁和司法的程序来解决，从而有效地保护劳动者和用人单位双方的合法权益。

如果不及时签订劳动合同，劳动者和用人单位将可能承担下表中相