

职业健康与安全

主 编 徐建春
王 浩

ZHIYE JIANKANG YU ANQUAN

 南京大学出版社

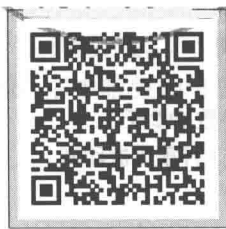
职业健康与安全

ZHIYE JIANKANG YU ANQUAN

主编 徐建春 王浩

编者 管金海 徐昕 周璇璇 沈兆振

沈国才 陈虹燕 王灿 徐晶



扫码加入读者圈
轻松掌握重难点

 南京大学出版社

内容简介

《职业健康与安全》主要内容分为6个项目,主要包括:法律法规、职业健康、职业安全、个体防护、急救与避险、食品安全及传染病防控。

本书可读性强,是所有需要了解职业健康与安全的日常实例和法律含义的学生的基础读物。全书在简明扼要的理论阐述基础上,引用了大量贴近实际的案例,使本书内容更具实用性和可操作性。

《职业健康与安全》不仅可作为职业院校课程教材或参考用书,亦可作为各行业在职人员职业健康与安全的培训教材。

图书在版编目(CIP)数据

职业健康与安全 / 徐建春,王浩主编. — 南京:南京大学出版社, 2018. 1

ISBN 978-7-305-19669-0

I. ①职… II. ①徐… ②王… III. ①劳动卫生—高等学校—教材②劳动安全—高等学校—教材 IV. ①R13 ②X92

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第305916号

出版发行 南京大学出版社
社 址 南京市汉口路22号 邮 编 210093
出 版 人 金鑫荣
书 名 职业健康与安全
主 编 徐建春 王 浩
责任编辑 尤 佳 编辑热线 025-83596997

照 排 南京理工大学资产经营有限公司
印 刷 丹阳市兴华印刷厂
开 本 787×1092 1/16 印张 10 字数 262千
版 次 2018年1月第1版 2018年1月第1次印刷
印 数 1~3600
ISBN 978-7-305-19669-0
定 价 26.00元

网 址 <http://www.njupco.com>
官方微博 <http://weibo.com/njupco>
微信服务号 njuyuexue
销售咨询 025-83594756



扫一扫教师免费申请教学资源

* 版权所有,侵权必究

* 凡购买南大版图书,如有印装质量问题,请与所购图书销售部门联系调换

前 言

近年来,我国安全生产工作取得积极成效,事故总量、死亡人数、重特大事故继续下降。但安全生产形势依然严峻复杂,我国仍处于生产安全事故易发多发的特殊时期。据不完全统计,导致事故致因的主要因素 90%是人的因素,主要与从业人员的安全素质相关。作为职业院校,主要培养的是未来一线工作的高素质劳动者和技术技能型人才。他们将来是发生各类生产安全事故最直接、最主要的受害者。他们安全素质的高低,直接影响着事故预防和控制工作的好坏。

目前,由于职业学校学生普遍缺少专业的、系统的职业健康与安全理论知识教育和安全技能训练,导致学生毕业后在企业岗位缺乏对生产中存在的安全风险和隐患辨识能力,使事故的发生可能性加大,对劳动者的健康和生命、财产安全产生威胁。

党的十九大报告中指出“树立安全发展理念,弘扬生命至上、安全第一的思想,健全公共安全体系,完善安全生产责任制,坚决遏制重特大安全事故,提升防灾减灾救灾能力。”这是我党面对新时期经济建设迅猛发展中的新特点,面对严峻的安全形势,提出的明确要求。

同时,国家《安全生产“十三五”规划》中也提及要提升全民安全素质,完善安全生产现代职业教育制度。

因此,职业学校学生在校期间除学好专业知识以外,还应接受系统的职业健康与安全教育,学习和掌握适应时代要求的职业健康与安全知识和技能十分重要。将职业健康与安全教育关口前移,将以往在企业的职业健康与安全引入到职业教育教学体系中,可以使学生在走上工作岗位前学习良好的安全行为规则和规范,提高学生的安全素质,与企业安全要求实现无缝对接。

《职业健康与安全》主要内容分为 6 个项目,主要包括:法律法规、职业健康、职业安全、个体防护、急救与避险、食品安全及传染病防控。

由于编写时间仓促和水平有限,书中难免会出现一些不足之处,敬请老师学生批评指正。

编 者

2017 年 11 月

目 录



扫码加入学习圈
轻松掌握重难点

项目一 法律法规	1
任务一 劳动者的权利与义务	2
任务二 劳动过程中特定问题的法律规定	7
任务三 职业健康与安全的法律纠纷	13
项目二 职业健康	26
任务一 粉尘危害及预防	27
任务二 职业中毒危害及预防	30
任务三 噪声危害及预防	33
任务四 高温危害及预防	36
任务五 电磁辐射危害及预防	41
任务六 工作压力危害及预防	46
项目三 职业安全	52
任务一 用电安全	53
任务二 机械作业安全	65
任务三 起重安全	72
任务四 电梯安全	80
任务五 防火防爆	85
任务六 安全色与安全标志	92
项目四 个体防护	96
任务一 头部防护装备	97
任务二 呼吸器官防护装备	101
任务三 眼(面)部防护装备	104
任务四 听觉器官防护装备	107
任务五 手(臂)、足(腿)部防护装备	111
任务六 躯体防护装备	116

任务七 防坠落装备·····	122
项目五 急救与避险·····	126
任务一 现场急救·····	127
任务二 避险与逃生·····	137
项目六 食品安全及传染病防控·····	144
任务一 食物中毒·····	144
任务二 季节性传染病防控·····	150



扫码掌握本章知识点

项目一 法律法规



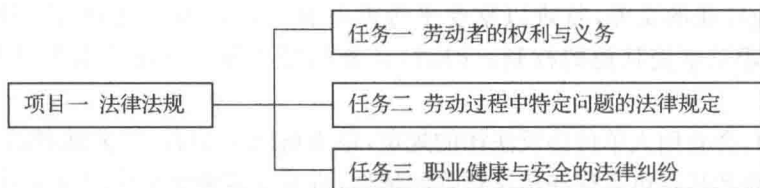
情境导入

王某系某市建筑工程公司工人,2005年10月15日上午,王某在某工厂改扩建工程施工工地清理现场时,未听安全监护人员劝告,擅自进入红白带禁区内清理夹头。同时,该队另一名工人刘某正在14米高的平台上寻找工具,不慎碰动一小块铜模板,导致铜模板从14米高平台的预留孔中滑下,正好击中王某戴有安全帽的头部,王某经抢救无效,于10月22日死亡。

试分析一下,本案例中涉及职工哪些权利和义务,如何进行依法问责,应吸取哪些经验教训呢?



本项目内容结构



学习目标

1. 了解《中华人民共和国安全生产法》和《中华人民共和国劳动法》关于从业人员或劳动者的权利和义务的说明,掌握其规定;
2. 掌握劳动过程中特定问题的法律规定;
3. 掌握劳动关系纠纷的解决途径;
4. 了解职业病的认定及鉴定与治疗的规定;
5. 掌握认定工伤的标准和程序。

任务一 劳动者的权利与义务

任务导入

案例: 张某于 2009 年进入上海某房地产公司从事销售工作。2011 年, 由于公司业绩大幅下滑, 张某的收入也出现了大幅缩水。同年 5 月 10 日, 张某以电话的方式口头向房地产公司的总经理提出辞职。总经理则回复, 公司目前处于非常时期, 并且张某正在跟进几个比较重要的项目, 所有资料都在张某手上, 希望张某能与公司共同渡过难关。然而, 张某在未获得公司同意的情况下自第二天起便未再上班, 也未办理任何交接手续。张某的突然离职, 直接导致其负责的项目无法继续, 对公司造成严重损失。对此, 张某的解释是, 劳动法赋予了员工辞职权, 他是在行使自己的正当权利。

1. 通过案例分析, 应如何正确运用相关法律维护自身的权利和应尽的义务, 认识到权利和义务是辩证地统一于劳动关系中。

2. 张某主张他的权利合理吗? 公司要求张某赔偿损失有法律依据吗?

任务分析

在劳动过程中, 劳动者既享有相应的法律权利, 又要承担相应的法律义务, 二者是辩证的统一体。权利和义务是对等的, 劳动者履行劳动者的义务, 是享受劳动者权利的前提, 如不履行提高职业技能的义务, 就难以享受平等就业和选择职业的权利, 难以取得劳动报酬的权利, 当然也难以享受其他的权利。同时, 义务都是从业人员在安全生产方面不可推卸的责任。

现实生活中, 会有用人单位违反法律的规定, 单方解除劳动者, 给劳动者的合法权益造成损害。那么, 劳动者是否也会存在违法解除的情形, 进而也需要承担赔偿责任呢?

有的人会错误地认为劳动合同法等劳动法律法规赋予劳动者辞职权, 因此, 用人单位无权阻止劳动者离职, 劳动者选择辞职是法律所允许的, 不会给用人单位造成损害, 也不需要承担任何违约责任。这种理解显然是片面的。实际上, 劳动法律对劳动者辞职设置了程序性的要求, 即在试用期内应当提前 3 天提出, 试用期满后应当提前一个月提出辞职的请求, 而不是随时提出随时走人。如果劳动者违反了这一程序性要求, 则很可能给用人单位正常的经营带来影响, 甚至造成严重的经济损失。

上述案例中张某未经房地产公司的同意, 在提出辞职后的第二天便突然离职, 没有办理离职手续, 给房地产公司带来了一定的经济损失, 其应当为自己的行为承担相应的后果。当然, 对于损失的具体数额还有待于房地产公司提供相应的证明材料。

一、劳动者的权利

1. 《劳动法》第三条规定的八项权利

- (1) 劳动者享有平等就业和选择职业的权利;
- (2) 取得劳动报酬的权利;

- (3) 休息休假的权利；
- (4) 获得劳动安全卫生保护的權利；
- (5) 接受职业技能培训的权利；
- (6) 享受社会保险和福利的权利；
- (7) 提请劳动争议处理的权利；
- (8) 法律规定的其他劳动权利。

2. 《安全生产法》规定的五项权利

- (1) 危险情况和应急措施的知情权；
- (2) 享受工伤保险和伤亡求偿权；
- (3) 安全管理的批评检控权；
- (4) 拒绝违章指挥和强令冒险作业权；
- (5) 紧急情况下的停止作业和紧急撤离权。

二、劳动者的义务

1. 《劳动法》规定的四项义务

- (1) 必须严格遵守安全操作规程，遵守用人单位的规章制度；
- (2) 必须按规定正确使用各种劳动防护用品；
- (3) 在劳动过程中，劳动者有义务听从用人单位管理人员正确的生产指挥，不得随意行动；
- (4) 在劳动过程中发现不安全因素或者危及安全与健康的险情时，有义务向管理人员报告。

2. 《安全生产法》规定的四项义务

- (1) 遵章守规，服从管理的义务；
- (2) 正确佩戴和使用劳保用品的义务；
- (3) 接受安全培训，掌握安全生产技能的义务；
- (4) 发现事故隐患或者其他不安全因素及时报告的义务。

三、用人单位的五项义务

- (1) 必须严格执行国家安全生产法规和标准；
- (2) 必须建立健全劳动安全卫生制度；
- (3) 必须对职工进行安全生产的教育；
- (4) 必须改善劳动条件，提供劳动防护用品；
- (5) 对女职工和未成年工实行特殊的劳动保护。

特别提示：

《劳动法》以及《劳动合同法》等劳动法律法规均以“倾斜保护劳动者”为立法原则，以加强对劳动者权益保障的方式，平衡劳动者和用人单位的力量对比。但是，倾斜保护并不意味着全部保护，用人单位损害劳动者利益固然需要承担赔偿责任，但是如果劳动者因自身过错行为，违反双方合法的约定或是给用人单位造成损失的，也同样需要承担赔偿责任。

用人单位在安全生产中的权利主要体现在对于严重违反劳动纪律或安全规章制度的职

工,有权解雇与其签订劳动合同的劳动者。

任务实施

分组对案例进行分析,从而加深对权利和义务的理解,在遇到具体问题时,如何去处理,在分析案例时,要充分利用相关法律规定的条文,分析违反了哪条法律规定,做到有根有据,分析透彻,让人信服。

一、案例分析 1 劳动者的权利

【设计案例】

上海市劳动者沈某与上海市 A 公司于 2004 年 4 月签订劳动合同,约定合同期限为 2004 年 4 月 10 日至 2005 年 10 月 9 日,试用期六个月(2004 年 4 月 10 日至 2004 年 10 月 9 日是试用期),试用期月工资 600 元(已扣除“三金”),转正后月薪 1 000 元(未扣除“三金”及税金)。2005 年 7 月 9 日,A 公司以沈某不胜任工作为由单方解除劳动合同,并即时在网上办理了退工登记备案,但以沈某应退回公司为其支付的培训费为由扣留其《劳动手册》、退工单等,并明示不支付任何补偿金。沈某因《劳动手册》、退工单被扣,无法正常再就业,沈某委托律师和公司再三交涉,公司才于 2005 年 8 月 15 日发还其《劳动手册》和退工单。沈某于 2005 年 8 月 23 日申请劳动仲裁。

试分析以上案例中,沈某有哪些权利受到了侵害?沈某如何来维护自己的合法权利?

分析如下:

1. 合法权利受到 A 公司侵害的有:

(1) 按《上海市劳动合同条例》(以下简称《条例》)第十三条规定,劳动合同期限满一年不满三年的,试用期不得超过三个月,本例中试用期为六个月;

(2) 试用期月工资为 600 元,低于当时上海市最低工资标准(635 元/月);

(3) A 公司未按规定支付解除劳动合同的经济补偿金;

(4) 根据《条例》第三十二条规定,以劳动者不胜任工作为由解除劳动合同的,用人单位应提前三十天通知,A 公司没有提前通知;

(5) A 公司非法扣留沈某《劳动手册》和退工单。

2. 沈某受到侵害的各项权利具体维护办法如下:

(1) 2004 年 4 月 10 日至 2004 年 7 月 9 日共三个月试用期月工资 600 元,低于最低工资标准部分,应予以补足。根据《违反和解除劳动合同经济补偿办法》(以下简称《补偿办法》)第四条规定,还应支付低于部分 25% 作为经济补偿金。

(2) 2004 年 7 月 10 日至 2004 年 10 月 9 日应为正式期,A 公司应按 1 000 元/月支付沈某工资,不足部分应予补足,并按《补偿办法》第三条之规定,支付 25% 经济补偿金。

(3) 根据《劳动法》第二十八条、《补偿办法》第七条、《条例》第四十二条之规定,沈某在 A 公司工作每满一年,A 公司应支付相当于一个月工资的经济补偿金,沈某在 A 公司工作了一年零三个月,应支付相当于两个月工资的经济补偿金,即 2 000 元。

(4) 根据《条例》第三十二条规定,以劳动者不胜任工作为由解除劳动合同的,用人单位应提前三十天通知,A 公司未尽提前通知义务,应支付一个月工资替代提前通知期,同时应按规定缴纳三金。

(5) 依《上海市单位招工、退工管理办法》第十二条规定, A 公司应在七日内(即 2005 年 7 月 16 日之前)办妥退工手续,把《劳动手册》和退工单交给沈某,但 A 公司却拖延至 8 月 15 日才予以办妥,共拖延 31 天,应赔偿由此给沈某造成的损失。

综上所述,沈某可请求 A 公司支付工资报酬、经济补偿等。如果沈某或者 A 公司对劳动行政部门的处理决定不服的,应通过行政复议或者行政诉讼的途径解决。

由上可见,用人单位违法侵害劳动者权利的代价是相当大的。

二、案例分析 2 劳动者的义务

【设计案例】

张某系知名高校的大学应届毕业生,毕业后经应聘进入上海某国际贸易有限公司(以下简称“贸易公司”)。2008 年 5 月,贸易公司安排张某赴美国总部参加专项技术培训,并签订了培训协议。双方约定张某在培训结束后需要为贸易公司至少服务 5 年,否则,应当按未满期限的比例承担培训费用,作为违约金。2011 年 8 月,张某主动提出辞职,办理离职交接时,贸易公司要求张某承担违约金 2 万元。

试分析以上案例,公司要求张某承担违约金,是否合法? 张某违反了哪项义务?

分析如下:

1. 为了挽留人才,不断提高自身的竞争力,很多用人单位会出资为优秀的员工提供专业技术培训,不断提升人力资本的质量。为了避免少数员工在技能得到提升后选择跳槽,或因其他原因导致提前离职,造成人才流失,劳动合同法规定用人单位可以与接受专业技术培训的劳动者订立服务期协议,约定在培训后的一定期限内劳动者不得提前离职,否则将承担违约责任,按比例赔偿用人单位出资的培训费。

2. 案例中,张某提前辞职的行为已经违反了培训协议中约定的服务期义务,给贸易公司造成了损失,因此,其应当承担赔偿责任。

任务总结

通过学习和案例分析,充分理解劳动者的权利和义务在实际生活中如何运用。从案例分析中体会到权利与义务的对等,在享受权利的同时,如何正确履行自己的义务。

任务拓展

一、法律的定义

法律有广义、狭义两种含义:狭义的法律专指享有国家立法权的国家机关,依照法定程序制定的规范性文件;广义的法律也就是法,它是由国家制定或认可,反映统治阶级意志,并由国家强制力保证实施的行为规范总和。

二、法规的定义

法规的含义更加广泛,通常指国务院行政法规和地方性法规,有时也指除狭义法律之外的所有规范性文件。

三、对本项目开头情境导入的案例进行分析：

《中华人民共和国劳动法》第五十六条规定：“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”，某市建筑工程公司工人王某既未对工地管理混乱，安全防护措施缺乏提出批评，又违章进入红白带警戒区作业，违反了《劳动法》关于劳动者在劳动安全方面的权利和义务的规定。根据《中华人民共和国劳动法》的规定，职工在享受劳动保护权利的同时还须承担如下义务：必须严格遵守安全操作规程及用人单位的规章制度；必须按规定正确使用各种防护用品；劳动过程中，应听从生产指挥，不得随意行动；发现不安全因素或危及健康安全的险情时，应向管理人员报告。

1. 处理结果

(1) 事故主要责任者王某因已死亡，不做处理；

(2) 劳动监察部门建议某市建筑工程公司认真吸取教训，进一步加强甲、乙双方在项目承包过程中的安全生产责任制，并根据当地劳动保护监察暂行条例有关条款规定，分别处以 2 000 元及 6 000 元罚款。

2. 经验教训

(1) 加强对职工进行安全纪律和安全操作规程的教育，提高职工遵章守纪的自觉性，在施工中做到“三不伤害”（不伤害自己、不伤害他人、不被他人伤害），杜绝冒险作业，违章操作；

(2) 加强安全生产岗位责任制，建立班组安全管理制度，危险作业区域必须指定专人严格管理，对违章行为严肃处理；

(3) 强化对职工安全教育，安全管理、督促检查，并指派专人对口负责，落实安全责任制。

思考与练习

1. 从业人员的权利有哪些？

2. 从业人员的义务有哪些？

3. 案例分析题：赵某入职某预算公司担任预算部经理，双方签订了三年期固定期限劳动合同，并约定了三个月试用期。试用期内，预算公司以赵某表现不合格、所做《土方量审核意见稿》中预算工程量存在严重误差，不符合录用条件为由与其解除劳动合同。赵某不认可《土方量审核意见稿》系其所做，认为单位与其解除劳动合同系违法解除，要求与预算公司继续履行劳动合同。

试分析：

(1) 赵某的要求是否合理？

(2) 单位与其解除劳动合同是否有效，是否违法？

任务二 劳动过程中特定问题的法律规定

任务导入

案例:郑某是某大酒店的客房服务员,2000年3月该大酒店客房服务岗位经青岛市劳动保障局审批为实行不定时工作制的岗位。2001年1月郑某开始值夜班,工作时间自下午6:00至第二天早上6:00,工作了三个月以后,郑某认为其每天工作12小时,酒店应按有关规定支付加班工资,经与酒店协商未果,向劳动争议仲裁委员会提起申请,要求酒店支付加班工资。

1. 加班加点在许多企业中是常见的现象,作为一名员工,如何来判断自己加班加点了,又如何来获得经济补偿呢?
2. 本案例中,郑某要求酒店支付加班工资有效吗?仲裁会支持他的请求吗?
3. 通过本任务学习,掌握《劳动法》中对工作时间和休假制度的规定、对女工的特殊保护以及对未成年工的特殊保护,能够运用相关法律维护自身的正当权利。
4. 能对一些简单案例进行分析,找出违反哪些法律规定。
5. 能正确理解侵犯劳动者休息休假权利的法律责任。

任务分析

《劳动法》为了保护劳动者的职业健康与安全,对工作时间与休假制度,特定主体的保护等专门做了规定,这些规定是确保劳动者职业安全与健康的重要保障,也是劳动者维护自身权利的法律依据。

上述案例中郑某从事客房服务岗位系经市劳动保障行政部门批准的实行不定时工作制的岗位,依据劳动部《工资支付暂行规定》的有关规定,对实行不定时工作制岗位的职工,用人单位可不支付加班工资,因此驳回了郑某的仲裁申请。

本案中某大酒店的客房服务工种系经劳动行政部门批准的实行不定时工作制的工种,根据劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第四条规定,企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员、长途运输人员、出租汽车司机、铁路港口仓库的部分装卸人员等可以实行不定时工作制,但要报相应劳动保障行政部门批准。对未经劳动保障行政部门批准的,有关人员可向劳动监察部门投诉,由劳动监察部门对用人单位做出行政处罚。

一、对工作时间的规定

1. 《劳动法》第三十六条规定,国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时,平均每周工作时间不超过40个小时的工时制度。
2. 《劳动法》第三十七条规定,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。
3. 《劳动法》第三十八条规定,用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。
4. 《劳动法》第三十九条规定,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。在正常的情况下,任何单位和个人不得擅自延长劳动者的工作时间。

二、对休息休假的规定

1. 《劳动法》第四十条规定,用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假:

(1) 元旦;(2) 春节;(3) 国际劳动节;(4) 国庆节;(5) 法律、法规规定的其他休假节日。

2. 《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。

3. 《劳动法》第四十二条规定,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:

(1) 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;

(2) 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;

(3) 法律、行政法规规定的其他情形。

4. 《劳动法》第四十三条规定,用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

5. 《劳动法》第四十四条规定,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:

(1) 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;

(2) 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;

(3) 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。

6. 《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。

三、对女工的特殊保护规定

1. 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。

2. 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。

3. 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、与其解除劳动合同。

4. 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。

5. 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。

6. 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天的产假。

7. 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。

8. 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给予其两次哺乳(含人工喂养)时间,每次30分钟,女职工生育多胞胎的,每多哺乳1个婴儿,每次哺乳时间增加30分钟。

9. 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。

10. 在劳动场所,用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

四、对未成年工的特殊保护规定

我国规定未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。由于未成年工正处于身体的生长发育期,国家根据未成年工的身体状况和生理特点,规定对未成年工在劳动中的安全和卫生加以特殊保护。

1. 国家明确规定禁止使用童工

童工是指未满十六周岁的劳动者。《中华人民共和国劳动法》第十五条规定:禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

2. 对未成年工实行特殊劳动保护

根据《中华人民共和国劳动法》规定,未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。《中华人民共和国劳动法》第五十八条规定:国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。第六十四条规定,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。第六十五条规定:用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

3. 对使用童工的单位处以罚款等行政处罚;对使用童工情节恶劣的,提请工商行政管理部门吊销企业的营业执照;对使用童工的有关责任人员,提请有关主管部门给予行政处分,构成犯罪的,由司法机关依法追究刑事责任。对用人单位违反劳动法对未成年工的保护规定,侵害其合法权益的,由劳动保障行政部门责令改正,处以罚款;对未成年工造成损害的,应当承担赔偿责任。

任务实施

在教室分组进行,对案例进行分析,从而加深对特殊法律规定的理解,在遇到具体问题时,如何去处理,在分析案例时,要充分利用相关法律规定的条文,分析违反了哪条法律规定,做到有根有据,分析透彻,让人信服。

一、案例分析1 加班的规定

【设计案例】

陈某于2011年4月20日入职某科研公司,担任调查员一职,其月工资为5100元。陈某正常工作至2014年2月10日并离职,科研公司向其支付工资至该日。2014年2月17日,陈

某就其与科研公司的加班工资争议向仲裁委提起了申诉。庭审中,陈某主张2014年1月1日至2014年2月10日期间其每天工作8小时、每周工作7天,每周有2天休息日加班。

试分析以上案例中,陈某主张加班合理吗?加班工资应当发放吗?如果加班该如何维护自己的合法利益?

分析如下:

1. 仲裁庭对双方进行了耐心细致的调解工作,告知陈某参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》的规定,涉及加班事实的举证责任由劳动者承担,而他仅提供了一份书面证人证言,证明2014年1月1日至2014年2月10日期间每天的工作时长情况,这位证人又没有出庭,科研公司对于证人证言的真实性也不予认可,依据证据规则,仲裁委对这份证人证言将无法采纳。同时告知科研公司应当以诚信为本,实事求是。最终双方达成调解,科研公司支付2014年1月1日至2014年2月10日期间法定节假日加班工资。

2. 根据单位的安排加班,员工应注意保留证据。

3. 加班工资的争议应当把握以下几个方面:第一,劳动者必须是从事用人单位安排的加班,自行加班不能要求加班工资。第二,用人单位安排劳动者在休息日也就是双休日加班的,应当首先安排劳动者倒休,不能安排倒休的,应当按照劳动者的工资标准支付200%的加班工资;如果安排劳动者在平时或者法定节假日加班,则不能以倒休为借口不支付加班工资,除非双方另有协议。第三,如果劳动者执行的是非标准工时制,执行不定时工时制的,劳动者无权要求加班工资;执行综合工时制的,劳动者可以就超过法定工时部分按照延时加班的标准主张加班工资,遇法定节假日上班,有权要求法定节假日的加班工资。

4. 虽然法律规定了加班事实的举证责任由劳动者负担,但劳动者有证据证明单位掌握其加班事实的证据而拒不提供的,单位要承担败诉的后果。

二、案例分析2 女工的特殊保护

【设计案例】

付女士于2011年6月入职某航空公司,担任出纳一职,双方签订三年期固定期限劳动合同,合同中约定付女士的月基本工资为1800元,加上岗位工资每月共计6000元,付女士在职期间航空公司未为其缴纳生育保险。2012年9月付女士怀孕,之后一直坚持工作,只是有时按照医院的要求进行产前检查,但每次产检航空公司都将此算作事假,并扣发付女士相应的事假工资。2013年6月5日付女士剖宫产生育一女,产假期间,航空公司一直按照付女士基本工资1800元的标准每月向其支付工资。付女士于2014年6月3日提起仲裁,请求航空公司支付产检和产假期间工资差额。

试分析以上案例中,付女士有哪些权利受到了侵害?女工做产检休产假期间工资应当照发吗?她的请求合理吗?

分析如下:

1. 仲裁委审理后认为,依据《女职工劳动保护特别规定》第六条的规定,女职工依法享有产前检查的权利,怀孕女职工如在劳动时间内进行产前检查,所需时间应计入劳动时间,且用人单位应为怀孕女职工适时地提供方便,女职工在劳动时间进行产前检查的,按出勤对待,不能按病假、事假、旷工处理,故航空公司应支付付女士产检期间扣除的工资。由于航空公司没有为付女士缴纳生育保险,因此付女士产假期间工资应由航空公司承担,工资标准参照她正常出勤的月工资水平。

2. 本案中,航空公司在付女士产假期间以每月基本工资 1 800 元的工资标准向她支付产假工资,不符合相关法律规定,所以,航空公司应补足付女士产假期间的工资差额。

3. 女工做产检休产假,期间工资应当照发。

4. 我国法律对于女职工特别是处在孕期、产期和哺乳期(以下简称三期)内的女职工有一系列的特别保护措施。除了上述《女职工劳动保护特别规定》外,《劳动合同法》也规定,处在三期内的女职工,用人单位不得随意解除劳动合同。劳动合同期限届满而女职工尚处在三期内的,劳动合同应顺延至三期期满。但是法律对于女职工的特别保护也并非是有限的,如果女职工严重违反用人单位的规章制度,或者营私舞弊给用人单位造成重大损害的,用人单位有权依法解除劳动合同。另外,如果女职工与用人单位协商一致也可以解除劳动合同。

任务总结

通过学习,充分理解特殊问题的法律规定,能够解读国家关于劳动者的加班、休息、休假,以及女工、未成年工等方面的法律规定和保护条款。

任务拓展

一、工作时间与加班加点

1. 工作时间又称劳动时间

是指法律规定的劳动者在一昼夜和一周内从事劳动的时间。工作时间的长度由法律直接规定,或由集体合同或劳动合同直接规定。劳动者或用人单位不遵守工作时间的规定或约定,要承担相应的法律责任。

2. 加班加点,即延长工作时间

加班是指用人单位依法要求劳动者在休息日或法定节假日从事工作的时间;加点是用人单位依法要求劳动者在正常工作日之外延长工作的时间。

二、应当放假节日具体日期与时间

1. 根据国务院《全国年节及纪念日放假办法》的规定,以下节日用人单位应当依法放假:

- (1) 新年(元旦),放假 1 天(1 月 1 日);
- (2) 春节,放假 3 天(农历正月初一、初二、初三);
- (3) 清明节,放假 1 天(农历清明当日);
- (4) 劳动节,放假 1 天(5 月 1 日);
- (5) 端午节,放假 1 天(农历端午当日);
- (6) 中秋节,放假 1 天(农历中秋当日)
- (7) 国庆节,放假 3 天(10 月 1 日、2 日、3 日);

2. 部分公民放假的节日及纪念日

- (1) 妇女节(3 月 8 日),妇女放假半天;
- (2) 青年节(5 月 4 日),14 周岁以上的青年放假半天;