

十二五规划 心系女性——依法维权

陈 力◎编著 ■

Nüxing Weiquan
Xuexi Duben

女性维权 学习读本

本书是资深律师最给力的奉献，是职业女性工作的保护伞，内容涵盖职业女性求职、面试，劳动合同的订立变



Wuhan University Press
武汉大学出版社

十二五规划 心系女性——依法维权

陈 力◎编著

女性维权 学习读本



Wuhan University Press
武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

女性维权学习读本/陈力编著. —武汉: 武汉大学出版社, 2011.3
ISBN 978-7-307-08530-5

I. 女…

II. 陈…

III. 妇女权益保障法—中国—学习参考资料

IV. D923.84

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第021078号

责任编辑: 代君明

文字编辑: 5biao

责任印制: 人 弋

出 版: 武汉大学出版社

发 行: 武汉大学出版社北京图书策划中心
(电话: 010-63978987 传真: 010-63974946)

印 刷: 廊坊市华北石油华星印务有限公司

开 本: 787×1092 1/16

印 张: 13

字 数: 250千字

版 次: 2011年3月第1版

印 次: 2011年3月第1次印刷

定 价: 25.80元

版权所有, 盗版必究 (举报电话: 010-63978987)

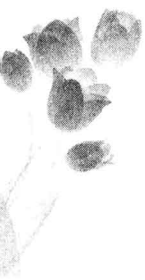
(如图书出现印装质量问题, 请与本社北京图书策划中心联系调换)



前言

“干得比驴累，吃得比猪差，起得比鸡早，看上去比谁都好，五年后比谁都老”，相信职场上的很多员工都听过这话。这话充满了无奈和心酸。员工难，女员工更难，在现实职场中，女员工相对而言，权益更容易被侵犯，例如就业性别歧视、禁止结婚生育、“四期”从事禁忌的工作等，凡此种种，不一而足。

自《劳动合同法》在2007年6月29日颁布至今，关乎劳动者权益的法律、法规、规章、司法解释接踵而至，如《就业促进法》、《职工带薪年休假条例》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法实施条例》、《劳动人事争议仲裁办案规则》、《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）》、《社会保险法》、《工伤保险条例》、《工伤认定办法》以及《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》等新法，或制定或修订，一部接着一部，全方位保护劳动者的合法权益。各省市也纷纷出台规定、指导意见、细则或会议纪要等来细化完善劳动方面的法律。此外，国家有多部法律正在酝酿修改，如与女职工权益紧密相关的《女职工劳动保护条例》的修订工作已经列入国务院法制办的议事日程，《职业病防治法》修订也被全国人大常委会列入



2011年立法计划……一时间，劳动方面的立法蔚为大观，劳动者的权益得到前所未有的重视。这对广大的劳动者来说无异是一个福音。

本书紧紧围绕《劳动合同法》，同时紧密结合当前最新的法律法规（多部法律法规是在2010年12月颁布的），为您提供最新的法律解说，为您全面分析法律解决之道。

本书分为三编：入职编、在职编和离职编。这些篇章的内容全面覆盖了女职工从进入用人单位到离开用人单位的方方面面。为便于您的理解，每一个您所关心的问题都设置为三部分：案例链接、律师点评和维权指南。通过“案例链接”部分，您可轻松对号入座寻找相同或相似的案例，依照本书就可对照维权；通过“律师点评”部分，为您提供了最吻合的法律依据，让您在维权时能有理有据、有章有法；通过“维权指南”部分，为您预备了维权时的操作技巧或风险提示，提醒您如何维权才更有成效及减少风险。通过三者的结合，让您举一反三从容维权。

如何运用新法维护自身利益，是女职工最为关心的事情。作为女职工，如何结合自身的实际情况，领会法律的精髓，掌握法律的规定，懂得运用法律，无疑最为重要。因此，本书不谈生涩的理论，力求用最简单的语言、最常见的案例，对最容易出问题的地方加以提示，从实务操作的角度进行手把手的解说和帮助，希望女职工看了就会用，知道从哪方面注意风险，知道如何采取措施维护自己的合法权益，最终达到学以致用目的。

期待本书成为您了解新法、维护自身权益的好伙伴。从大的角度说，在新法的指引下，劳资双方能够构建和谐稳定的劳务关系，达到双方共赢的局面。

在本书的撰写过程中，得到王俊凯律师、林红燕、陈昊和代君明、党宁编辑老师的大力支持，他们为本书的写作思路和体例设置提出了不少有益的建言，在此一并谢过。

在本书即将付梓之际，写成一诗《托付》献给各位读者：

天性秉承

我视托付为生命

我不敢怠慢你的信任

我东奔西走，日夜劳作

全力以赴让你的意愿成真

哪怕这样，会令我疲倦不堪

会令我衰老加速

我也斗志高扬

为权益而战，让我内心激动不已

我有时会陷入苦闷

我的能力有限

我的精力有限

周围的环境光亮也很有限

但我的思想无限

但我的立场坚定

但我的目光向前

向前，哪怕只是一小步

也是我真实的行动

自由的躯体

托付着你真诚的希望



瘦弱而有力的双翼
带着我的勤劳与智慧
在未知的世界
勇敢亮翅
面对风雨翩翩起舞

陈 力

又及：

如果读者在阅读的过程中有疑问，敬请发邮件至：114chenli@163.com，我将竭诚为您解答。谢谢。



目 录



前 言 / 1



第一章 招录时女职工权益保护



维权1: 看清招聘歧视, 争取平等就业权 / 1

维权2: 先孕检后入职的做法违法 / 2

维权3: 用人单位招用劳动者有主动告知的义务 / 3

维权4: 拿虚假材料入职, 劳动合同无效 / 4

维权5: 用人单位招工时扣押证件、巧立名目收取费用和要求劳动者提供担保是违法的 / 5

维权6: 用人单位通过欺诈骗取劳动者的信任而订立的劳动合同无效 / 6

维权7: 用人单位发出录用通知书后又不录用劳动者, 造成劳动者损失的, 应承担赔偿责任 / 7

维权8: 限制劳动者结婚生育的要求依法无效 / 8



维权9：“见习协议”不等同于“劳动合同”，千万别被廉价剥削了 / 9

维权10：明察秋毫看清用人单位的身份主体 / 10

维权11：未合法解除劳动关系又入职新单位风险高 / 11

第二章 订立劳动合同时女职工的权益保护

维权12：入职劳动合同没有签，一个月后工资双倍发 / 13

维权13：用工前签订劳动合同≠劳动关系同时已发生 / 14

维权14：牢记劳动合同三类型不搞混 / 16

维权15：劳动合同要具备哪些必备条款，心中要有数 / 17

维权16：用人单位法定代表人签字不盖章，合同照样有效 / 18

维权17：不签劳动合同报酬不清不楚，依法推定有根据 / 19

维权18：离退休人员返聘的，不是劳动是劳务 / 21

维权19：劳动合同关键在于你情我愿，劳动部门是否鉴证或备案不重要 / 22

维权20：明明白白订立无固定期限劳动合同情形 / 23

维权21：视为订立无固定期限劳动合同，用人单位你不签法定 / 24

维权22：用人单位违法不订立无固定期限劳动合同有四种情形，2倍工资何时支付要清楚 / 26

维权23：临时工也有订立无固定期限劳动合同的权利 / 28

维权24：理解好“连续工作满10年”，懂得提出订立无固定期限劳动合同 / 29

维权25：订立无固定期限劳动合同≠签了“卖身契” / 30

维权26：慧眼识穿用人单位规避订立无固定期限劳动合同的常见方法 / 31

维权27：服务期不是想定就定，要有专项费用专业培训条件 / 34

维权28：提供住房专车等特殊待遇为前提签约的服务期协议，不具约束力 / 35

- 维权29: 服务期长于劳动合同期限, 合同期限届满不愿履行要担责 / 35
- 维权30: 劳动者承担违约金, 限于违反服务期或竞业限制两情形 / 37
- 维权31: 厘清竞业限制协议与保密协议, 各有内涵和约束 / 39
- 维权32: 严重过错被用人单位解除劳动合同, 有服务期要支付违约金 / 41
- 维权33: 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的条款依法无效 / 43

- 维权34: 违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同无效 / 44
- 维权35: 劳动合同效力谁来定 / 45
- 维权36: 劳动合同无效, 劳动已付出, 有劳动报酬吗 / 45
- 维权37: 用人单位有过错员工有损失, 合同判无效, 怎样赔偿呢 / 47

第三章 试用期时女职工权益保护

- 维权38: 试用期不是真空期, 劳动合同当然要签订 / 49
- 维权39: 单独订立试用期合同行吗 / 50
- 维权40: 用人单位不订立劳动合同, 仅口头告知、在入职申请表或在规章制度中提及试用期, 试用期对劳动者有没有法律约束力 / 51
- 维权41: 计算试用期超过法律规定期限时的赔偿费用 / 52
- 维权42: 试用期想延长就可以延长吗 / 53
- 维权43: 换岗后重新要求试用, 用人单位违法吗 / 54
- 维权44: 试用期不是社保空白期 / 55
- 维权45: 试用期内劳动者同样有医疗期待遇 / 56
- 维权46: 试用期工资有下限以保障劳动者的权益 / 57
- 维权47: 按销售提成计酬的试用期工资不得低于最低工资标准 / 58
- 维权48: 试用期加班不加钱, 侵犯权益要知道 / 59
- 维权49: 用人单位在试用期可以随意辞退劳动者吗 / 61
- 维权50: 对用人单位试用期解除劳动合同的程序要心知肚明 / 62



维权51: 试用期满后以不符合录用条件为由解除劳动关系, 解除行为无效 / 64

维权52: 劳动者试用期内提前3天通知解除劳动合同后才算合法走人 / 65

维权53: 劳动者在试用期解除劳动关系, 培训费用、招录费用与违约金不用赔 / 66

第四章 劳动合同履行和变更时女职工权益保护



维权54: 劳动合同“全面履行”原则的含义 / 69

维权55: 劳动者造成经济损失, 合同约定要赔偿, 扣除工资不得超过标准 / 70

维权56: 工资发放要及时足额, 并以货币形式支付 / 71

维权57: 工资的构成要清楚, 以免被混水摸鱼 / 73

维权58: 教你如何计算各种类型的加班工资 / 75

维权59: 未经同意自行加班, 要求加班费难支持 / 78

维权60: 女职工“三八”节, 是否有加班费看情况 / 79

维权61: 休息日安排加班, 不付加班费安排补休不违法 / 79

维权62: 用人单位要求加班, 能否拒绝看情况 / 80

维权63: 单方随意调岗降薪, 行为无效 / 82

维权64: 以劳动者不胜任工作为由调整岗位, 用人单位有自主权 / 83

维权65: 换名称, 换法定代表人, 换汤不换药, 劳动合同继续履行 / 84

维权66: 用人单位合并或分立, 留下还是走人看情况 / 85

维权67: 带薪年假, 知规定懂权益 / 87

第五章 女职工权益特殊劳动保护



维权68: 熟悉女职工禁忌从事的工作范围 / 91

- 维权69: 生育保险知多点 / 93
- 维权70: 患痛经不能坚持工作按病假处理 / 95
- 维权71: 女职工生育假期及工资计发有标准 / 95
- 维权72: 怀孕期间不能安排孕妇从事孕期禁忌的工作 / 98
- 维权73: 流产休假不是病假是产假 / 99
- 维权74: 产假期间工资照常发不能少 / 100
- 维权75: 非婚生育不能享受生育保护待遇 / 101
- 维权76: 哺乳算工作时间吗 / 102
- 维权77: 怀孕期间用人单位以不胜任工作为由解除劳动合同合法吗 / 103
- 维权78: 孕妇在试用期内不胜任工作可解除劳动合同吗 / 104
- 维权79: 女职工“三期”不是免死金牌, 严重违纪同样可解除劳动合同 / 105
- 维权80: “三期”女职工, 劳动合同到期能延期吗 / 107

第六章 工伤、职业病时女职工的权益保护

- 维权81: 单位聚餐后回家途中被电动车撞伤, 单位组织算工伤 / 109
- 维权82: 工作时间内上厕所摔伤算工伤吗 / 112
- 维权83: 违反操作规程受伤, 无过错原则算工伤 / 114
- 维权84: 职工吃工作餐受伤算工伤吗 / 115
- 维权85: 连续加班22天后猝死能算工伤吗 / 116
- 维权86: 私了免责条款无效, 申报工伤法律支持 / 118
- 维权87: 领导安排陪酒喝出病, 算工伤吗 / 120
- 维权88: 工作中与人打架受伤, 社会危害性较小算工伤 / 120
- 维权89: 富士康跳楼自杀事件, 不算工伤要自爱 / 121
- 维权90: 上班偷吸毒品致死, 违法不算工伤 / 123
- 维权91: 保姆在做家务时受伤, 算不算工伤看情况 / 124



维权92: 职业病特点、构成要件及其种类 / 125

维权93: 预防职业病, 平时最重要 / 129

维权94: 职业病病人的权利要清楚 / 130

维权95: 新《工伤保险条例》下工伤待遇和赔偿有新法定标准 / 131

维权96: 非法用工造成人员伤亡, 追究责任索赔偿 / 136

第七章 劳务派遣及非全日制用工时女职工的权益保护

维权97: 派遣协议的内容, 被派遣劳动者有知情权 / 139

维权98: 劳务派遣合同期限有要求 / 140

维权99: 被派遣劳动者与用工单位的劳动者享有同工同酬权利 / 141

维权100: 劳务派遣一般仅适用于临时性、辅助性或者替代性的工作岗位 / 142

维权101: 劳务派遣单位的违法行为造成被派遣劳动者损害的, 劳务派遣单位与用工单位承担连带责任 / 143

维权102: 劳动派遣不能自己派给自己 / 145

维权103: 被派遣劳动者, 可以解除劳动合同的情形 / 145

维权104: 非全日制用工的特点 / 147

第八章 劳动合同解除和终止时女职工的权益保护

维权105: 用人单位三情形致合同无效, 劳动者可以解除劳动合同 / 149

维权106: 用人单位五种情形强迫劳动或危及人身安全的, 劳动者可以立即解除劳动合同 / 151

维权107: 用人单位可以解除劳动合同的情形 / 152

维权108: 解除特殊群体劳动者的劳动合同要符合法定要求 / 155

维权109: 用人单位违法解除或终止劳动合同, 要承担法律责任 / 156

维权110: 劳动者违法解除劳动合同要小心被索赔 / 158

维权111: 劳动者患病或者非因工负伤, 规定的医疗期满后不能从事原工作, 用人单位能直接解除劳动合同吗 / 159

维权112: 以未经民主程序制定或未公示的规章制度为依据, 用人单位解除与劳动者劳动关系的行为无效 / 161

维权113: 劳动合同与规章制度打架, 劳动者选哪个维权? / 162

维权114: 劳动者患精神病, 用工单位可视病情决定是否解除劳动合同 / 164

维权115: 劳动者达到法定退休年龄, 劳动合同终止 / 165

维权116: 用人单位违法, 劳动者提出解除劳动合同的, 有约定服务期也无需支付违约金 / 167

维权117: 终止以完成一定工作任务为期限的劳动合同同样要支付经济补偿金 / 168

维权118: 经济补偿金的计算基数怎样确定 / 169

维权119: 高薪劳动者的经济补偿有双限 / 171

维权120: 经济补偿金应在办工作交接时一次性支付完毕 / 172

维权121: 劳动合同法施行后用人单位终止劳动合同的, 劳动者在劳动合同法施行前的工龄有经济补偿金吗 / 173

维权122: 合同解除或终止时, 用人单位应妥善办理劳动者的手续 / 174

维权123: 讨薪有捷径: 支付令+直接起诉+终局裁决 / 176

第九章 竞业限制时女职工的权益保护

维权124: 用人单位不支付补偿费, 劳动者无需遵守竞业禁止协议 / 179

维权125: 避免签订补偿费少但违约金高的竞业限制协议 / 180

维权126: 竞业限制的期限最高不得超过2年 / 181

维权127: 竞业限制补偿金能在平时每月工资中发放吗 / 182



维权128：用人单位违法解除劳动合同或劳动者被迫解除劳动合同的，竞业限制条款对劳动者无任何法律约束力 / 183

杂谈 女性遭遇家庭暴力时权益保护



案例1 洛阳一家庭暴力令人发指：蛇蝎夫泼油火烧结发妻 / 185

案例2 福州家庭暴力：丈夫打残老婆坐牢10年赔30万 / 186

案例3 家庭隐性暴力悄悄盛行 丈夫不打不骂照样逼疯妻子 / 187

案例4 鞍山一女子忍受不了丈夫长期虐待杀夫解恨 / 188



第一章 招录时女职工权益保护



维权1：看清招聘歧视，争取平等就业权

案例链接：

某跨国公司在一家报纸上刊登招聘启事：“现本公司招聘员工80名，性别不限，条件为：有本市户口，身体健康，年龄在35岁以下，男性应聘者须具备大专以上学历、女性须具备本科以上学历。”这一则招聘启事存在什么问题？

律师点评：

《中华人民共和国劳动法》第十二条规定，劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。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。《中华人民共和国就业促进法》第三条和第二十七条对此也有类似的规定。《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十二条规定，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。第二十三条规定，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。《女职工劳动保护规定》第三条规定，凡适合妇女从事劳动的单位，不得拒绝招收女职工。《就业服务与就业管理规定》第十六条规定，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。因此，该企业的招聘要求提高了对女性的要求，明显侵犯了女性的平等就业权，是对女性就业的歧视。用人单位应为劳动者提供公平平等的就业机会，避免因就业歧视影响企业的形象或惹来不必要的官司。

维权指南：

在当前的求职市场，比较容易出现的歧视有：性别歧视、身份歧视、地域歧视、身高歧视、年龄歧视、户籍歧视、学历歧视、疾病患者歧视、残疾人歧视、应届生歧视等，遇到招聘歧视，可以到当地的劳动行政部门反映情况，要求对企业的违法行为进行纠正；也可以要求妇联出面协调处理；还可以依据《就业促进法》第六十二条规定，收集好相关的证据，依法向人民法院提起诉讼。但由于法律上对就业歧视的行为没有作出明确的处罚规定，造成劳动者的维权成本非常高。

维权2：先孕检后入职的做法违法

案例链接：

在上海举行的一场人才招聘会上，刚刚毕业的小菱在求职过程中遇上了一件怪事。去一家单位应聘时，小菱顺利通过了面试，随后单位要求她去医院体检，还特别提醒“一定要做尿检及HCG”。虽然小菱当时对“HCG”到底是什么检查一无所知，但她还是照做了，并将这当作是单位对新进员工的一种“健康关照”。直到体检结果出来，看到“身体健康无异常”、“妊娠反应检查确定没有怀孕”的字样时，小菱才恍然大悟。又羞又恼的小菱找到单位人事部门，人事主管解释说，现在有部分年轻女性一进单位就发现已有身孕，结果“战斗力大降”，单位的人事计划也受到了影响。为此，他们才作了这项规定，对有聘用意向的年轻女性实行“孕检”，确定无怀孕现象才正式录用。