

最新劳动者维权提示与专家解答

■ 刘玉民 余斌 编著 中国劳动社会保障出版社



- 争议要点提示
- 专家解答支招
- 典型案例评析
- 劳动者自助维权

最新劳动者维权提示 与专家解答

刘玉民 余 斌 编著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

最新劳动者维权提示与专家解答/刘玉民, 余斌编著. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2009

ISBN 978-7-5045-7929-4

I. 最… II. ①刘…②余… III. 劳动法-基本知识-中国 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 108483 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京谊兴印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 14 印张 208 千字

2009 年 7 月第 1 版 2009 年 7 月第 1 次印刷

定价: 28.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

前 言

近年来,各种侵害劳动者合法权益的现象时有发生,劳动争议案件数量逐年增加,广大劳动者越来越感到维护自身权益的重要性。但是,法律条文纷繁复杂,并非任何人都能透彻地理解和运用。如果请律师,高额的律师费用并非每一位劳动者都支付得起。因此,编写一本简明实用,通俗易懂,并结合最新劳动法律法规的法律知识读物,作为劳动者案头手边随时翻阅查询的法律知识手册,具有很强的现实意义和实用价值。我们编写本书的目的,就是基于劳动者维权的角度,设身处地为劳动者提供法律对策,为劳动者支招,以便劳动者在合法权益受到侵犯时找到最经济最便捷的维权方法。

本书系统专业地介绍了劳动合同、劳动报酬、社会保险、工伤事故、劳务派遣、农民工维权等劳动者经常遇到的问题。用通俗易懂的语言介绍每部分所涉及的劳动法律基本知识,在引出维权要点提示的基础之上,诱导出专家支招,而后辅之以相关的典型案例加以评析,最后附上参考法条方便读者查阅。综观全书,具有以下特点:

一、内容新颖、全面。本书是在《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》以及《劳动合同法实施条例》施行之后,作者经过收集大量的素材和查阅大量的资料编写而成的,内容新颖全面,具有很强的代表性。

二、案例典型、贴近劳动者生活。本书遴选的案例大都来源于实践,把劳动者在维权过程中遇到的问题,提出并进行理论升华,反过来又指导实践,告诉读者应当怎样维权,通过作者字斟句酌的推敲,使读者在阅读本书时有一种切身的感受,并与作者产生共鸣。

三、集趣味性、知识性、实用性于一体。当前,市场上劳动法方面的书籍正

所谓琳琅满目，但是并不外乎法律法规解读类、以案说法案例类、一问一答类三种体例，法律语言过于抽象，对于一名普通劳动者来说枯燥乏味，他们真正需要的是读起来朗朗上口（趣味性）、理解起来简单明白（知识性）、用起来切实可行（实用性）的书籍，本书正是为贯彻上述几点而编写的。本书不是法学理论著作，也不是案例的简单汇编，而是理论分析与经典案例的完美结合，维权要点和专家支招语言精练且切中要害，这是同类出版物所不具有的亮点所在。

既授人以鱼，亦授人以渔。相信本书的出版，必将使广大劳动者开卷有益。

由于作者水平有限，书中错误之处在所难免，希望广大读者不吝赐教。

编 者

2009年6月

目 录

第一章 劳动者维权概述——我只想讨个说“法”	(1)
第一节 劳动者概述	(1)
一、劳动者的概念与特征	(1)
二、劳动者的权利与义务	(2)
第二节 用人单位概述	(9)
一、用人单位的概念与特征	(9)
二、用人单位的权利与义务	(10)
第三节 我国劳动争议处理制度	(13)
一、劳动争议的概念和特征	(13)
二、我国现行劳动争议处理制度概况	(14)
三、劳动争议处理程序	(17)
第二章 如何处理劳动争议——不请律师照样打官司	(21)
第一节 打劳动官司之前必须了解的情况	(21)
第二节 如何申请劳动仲裁	(23)
一、要注意劳动仲裁申请时效	(23)
二、要确认所发生的争议属于劳动争议	(24)
三、仲裁管辖	(24)
四、申诉主体的确定	(25)
五、正确确定申诉请求	(27)
六、申请劳动仲裁时应当提交的材料	(27)
七、在劳动仲裁程序中要抓住调解机会	(28)

八、注意保留相关证据材料	(28)
九、提出仲裁请求一定要准确无误	(29)
第三节 如何到法院打劳动官司	(29)
一、准确掌握人民法院对劳动争议的受案范围	(29)
二、正确认定劳动争议仲裁裁决的效力	(30)
三、明确劳动争议诉讼的管辖法院	(30)
四、提起劳动争议诉讼应具备哪些条件	(31)
五、诉讼时应向法院提交的材料	(32)
六、打赢劳动官司的技巧	(33)
第三章 慎重签订劳动合同——明明白白签合同	(39)
第一节 劳动合同概述	(39)
一、劳动合同的概念与特征	(39)
二、劳动合同的种类	(40)
三、劳动合同的订立与生效	(44)
四、劳动合同的内容	(47)
第二节 劳动合同争议维权提示与专家支招	(52)
一、劳动合同争议维权提示	(52)
二、劳动合同争议维权专家支招	(59)
第三节 典型案例评析	(65)
1. 单位违法解除劳动合同, 劳动者能否以侵害名誉权为由向法院提起诉讼	(65)
2. 单位发出聘用通知书后拒录员工, 劳动者是否有权获得赔偿	(67)
3. 劳动合同解除后, 公司能否以劳动者违约或欠违约金为由扣留其档案	(68)
4. 因工负伤致旧伤复发, 用人单位是否有权解除劳动合同	(70)
5. 用人单位以“末位淘汰制”解除劳动合同是否合法	(72)
6. 国家机关能否成为劳动合同的主体	(74)

7. 约定工作岗位随机调整, 劳动者能否自行变换工作岗位	(76)
8. 职工未在规定期限内调离, 用人单位是否有权将其辞退	(77)
9. 劳动者未出示病休证明自行休息, 用人单位能否解除劳动合同	(79)
10. 单位以劳动者在试用期内要求修改合同为由单方面解除劳动合同是否合法	(80)
11. 职工工作满 10 年但其间休假 1 年, 能否签订无固定期限劳动合同	(81)
12. 企业工会主席是否需要与单位签订劳动合同	(83)
13. 职工未完成合同约定的服务年限, 应否承担违约责任	(84)
14. 违法订立竞业限制协议, 应当如何处理	(86)
15. 单位能否以劳动者怀孕为由终止劳动合同	(89)
16. 在试用期内, 用人单位能否随时与劳动者解除劳动关系	(91)
17. 签订劳动合同的主体不具有法定资格, 发生争议时能否向法院起诉	(92)
第四章 劳动报酬——按时足额领工资	(95)
第一节 劳动报酬概述	(95)
一、劳动报酬概述	(95)
二、我国劳动报酬法律制度	(96)
三、用人单位未全面履行支付劳动报酬, 劳动者享有及时获得司法救济的权利	(98)
第二节 劳动报酬争议维权提示与专家支招	(100)
一、劳动报酬争议维权提示	(100)
二、劳动报酬争议专家支招	(102)
第三节 典型案例评析	(103)
1. 试用期内工资能否适用最低工资标准	(103)
2. 单位将抵债商品作为工资发放, 是否符合法律规定	(104)
3. 劳动者与用人单位对劳动报酬和休息休假没有约定, 发生	

争议怎么办	(106)
4. 患病期间被单位解除劳动合同, 应当如何维权	(108)
5. 用人单位与劳动者就试用期所作的口头约定工资标准是否有效	(109)
6. 约定工程款结清后再支付劳动报酬, 该约定是否有效	(111)
7. 以假文凭订立的劳动合同被解除后, 能否要求单位支付经济补偿	(112)
8. 劳动者作为证人向单位请假出庭作证, 单位是否可以扣其工资	(113)
9. 离职后单位未支付补偿金, 劳动者是否需要承担竞业限制义务	(114)
10. 加班费应当如何支付	(115)
11. 工资欠条附加条件给付, 该附加条件是否有效	(116)
第五章 社会保险——“五险”一个也不能少	(120)
第一节 社会保险概述	(120)
一、社会保险的概念与特征	(120)
二、社会保险的内容	(121)
三、劳动者享受社会保险待遇的条件和标准	(126)
四、患病、非因工负伤保险待遇	(128)
五、社会保险争议的处理	(130)
第二节 社会保险争议维权提示与专家支招	(132)
一、社会保险争议维权提示	(132)
二、社会保险争议维权专家支招	(135)
第三节 典型案例评析	(136)
1. 非法用工引发工伤保险争议, 劳动者能否直接向法院起诉	(136)
2. 签订劳动合同时员工同意不上社会保险, 事后反悔能否要求单位补办	(137)
3. 为多拿工资同意公司不参加社会保险, 发生工伤时保险待	

遇谁负责	(138)
4. 企业能否停缴旷工职工的基本养老保险统筹基金	(141)
5. 企业不缴社会保险, 劳动者能否单方解除合同	(142)
第六章 工伤事故——为工作受伤谁来埋单	(144)
第一节 工伤事故争议概述	(144)
一、工伤的概念与特征	(144)
二、工伤保险的适用范围	(147)
三、工伤事故民事责任的构成和认定	(148)
四、工伤保险待遇	(151)
五、工伤保险基金和支出项目	(155)
六、工伤事故的保险赔偿与民事侵权赔偿的关系	(158)
第二节 工伤事故争议维权提示与专家支招	(159)
一、工伤事故争议维权提示	(159)
二、工伤事故争议维权专家支招	(164)
第三节 典型案例评析	(165)
1. 劳动者提供一次性劳务受伤致死, 能否认定为工伤	(165)
2. 违章作业摔伤, 是否可以认定为工伤	(167)
3. 超龄劳动者因工受伤, 是否可认定为工伤	(169)
4. 人身损害赔偿参照工伤索赔标准的人民调解协议, 能否 请求撤销	(172)
5. 上班途中无证驾车受伤, 能否认定为工伤	(174)
6. 接受单位指派完成任务过程中摔伤, 是否应当认定为工伤	(175)
7. 儿子因工死亡, 父母是否有权得到抚恤金	(178)
8. 临时搬运工搬运途中受伤, 应由谁承担赔偿责任	(180)
9. 实习学生劳动时发生工伤, 签订赔偿协议后能否反悔	(182)
10. 劳动受伤后未经工伤认定, 能否直接向法院提起诉讼	(184)
第七章 劳务派遣——被派遣不是被买断	(186)
第一节 劳务派遣概述	(186)

一、劳务派遣的概念与特征	(186)
二、劳务派遣单位对被派遣劳动者的义务	(187)
三、用工单位对被派遣劳动者的义务	(188)
四、派遣劳动者的同工同酬权	(189)
五、被派遣劳动者享有参加和组织工会的权利	(190)
六、劳务派遣中劳动合同的解除	(191)
第二节 劳务派遣争议维权提示与专家支招	(192)
一、劳务派遣争议维权提示	(192)
二、劳务派遣争议维权专家支招	(193)
第三节 典型案例评析	(194)
1. 被派遣劳动者在无工作期间,是否有权要求劳务派遣机构 支付工资	(194)
2. 劳务派遣机构是否有权按照协议内容克扣被派遣劳动者的 工资	(195)
3. 被派遣劳动者能否被用人单位进行再派遣	(196)
第八章 农民工——想要维权并不难	(197)
第一节 农民工维权概述	(197)
一、农民工的概念与特征	(197)
二、我国农民工法律制度	(197)
第二节 农民工维权提示与专家支招	(201)
一、农民工维权提示	(201)
二、专家支招	(205)
第三节 典型案例评析	(208)
1. 用人单位不给农民工买工伤保险,农民工应如何维权	(208)
2. 农民工如何追回被拖欠的工资	(209)
3. 农民工工资能否约定年底结算	(210)
4. 企业倒闭后,农民工还能拿到工资吗	(211)
参考书目	(213)

第一章 劳动者维权概述

——我只想讨个说“法”

第一节 劳动者概述

一、劳动者的概念与特征

根据我国法律法规的相关规定，劳动者可以分为广义上的劳动者和狭义上的劳动者两种。广义上的劳动者是指具有劳动能力以从事劳动获取合法收入作为生活资料来源的公民。狭义上的劳动者仅指我国《劳动法》《劳动合同法》以及相关劳动法规规定的能够参加劳动法律关系的一方当事人，是指达到法定年龄，具有劳动能力，能够依法签订劳动合同，独立给付劳动并获取劳动报酬的自然人，其中包括我国公民、外国人和无国籍人。劳动者是劳动关系中与用人单位相对应的法律概念，既包括体力劳动者，也包括脑力劳动者。

根据我国《劳动合同法》第2条和相关劳动法规的规定，适用《劳动合同法》调整的劳动者包括：（1）与在我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位形成劳动关系的劳动者。中国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织、民办非企业单位的成员，并为其提供有偿劳动，就适用《劳动合同法》。（2）与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。《劳动合同法》第2条第2款规定：“国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”由此可见，

与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者，如国家机关聘用的工勤人员等，也适用《劳动合同法》。

根据《劳动合同法》第2条、原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第4条的规定，下列人员不是劳动法意义上所称的劳动者，即不适用《劳动合同法》：（1）公务员和比照实行公务员制度的事业单位和社会团体的工作人员。公务员依法行使国家职权的行为，不是履行合同约定义务，而国家职权不能作为劳动合同的对象，其关系由《公务员法》和其他法律加以规范。（2）农村劳动者（或称农业劳动者、农民）。农村劳动者通过家庭联产承包合同确定其权利和义务，农民与村民委员会之间不属劳动关系，不受《劳动合同法》调整。但是如果作为乡镇企业的职工或进城务工经商的农民与相应的企业、雇主之间形成的劳动关系，仍应是《劳动合同法》的适用范围。（3）现役军人。（4）家庭保姆。

二、劳动者的权利与义务

（一）劳动者的权利

根据我国相关劳动法律法规的规定，劳动者依法享有以下权利：

1. 劳动就业权

劳动就业权是指具有劳动能力的公民，有获得职业的权利。劳动是人们生活的第一个基本条件，是创造物质财富和精神财富的源泉。劳动就业权是有劳动能力的公民获得参加社会劳动和切实保证按劳取酬的权利。公民的劳动就业权是公民享有其他各项权利的基础。

2. 自由选择职业权

自由选择职业权是指劳动者根据自己的意愿选择适合自己才能、爱好的职业。劳动者拥有自由选择职业的权利，有利于劳动者充分发挥自己的特长，促进社会生产力的发展。劳动者在劳动力市场上作为就业的主体，具有支配自身劳动力的权利，可根据自身的素质、能力、志趣和爱好，以及市场资讯，选择用人单位和工作岗位。选择职业的权利是劳动者劳动权利的体现，是社会进步的一个标志。

3. 参与权与知情权

用人单位在制定、修改和决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在实施过程中工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位要将相关规章制度和重大决定向职工公示或以其他方式告知，在发生劳动争议时，用人单位举证证明已履行了告知义务，否则承担败诉风险。

4. 同工同酬权

同工同酬是指在相同或者相近的工作岗位上，付出相同的劳动，应当得到相同的劳动报酬。同工同酬是《劳动合同法》确立的一条原则。《劳动合同法》第11条规定：“用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。”第63条规定：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”

5. 获得劳动报酬权

获得劳动报酬是劳动者的一项基本权利。根据我国《劳动合同法》的相关规定，劳动报酬作为劳动合同的必备条款之一，劳动合同中缺少“劳动报酬”条款的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，由用人单位承担赔偿责任。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

6. 拒绝强迫劳动、违章指挥、强令冒险作业权

对强迫劳动、违章指挥、强令冒险作业等严重侵害劳动者权益的行为，我国法律一直是明确禁止的。为了保障劳动者拒绝强迫劳动、违章指挥、冒险作业的

权利的实现,《劳动合同法》第32条规定:“劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的,不视为违反劳动合同。”第38条规定:“用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。”用人单位有强迫劳动和违章指挥、强令冒险作业行为危及劳动者人身安全行为的,依法给予行政处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

7. 休息权

我国《宪法》第43条规定:“中华人民共和国劳动者有休息的权利。”国家发展劳动者休息和休养的设施,规定职工的工作时间和休假制度。根据我国《劳动法》的相关规定,执行标准工时制的用人单位,其员工每天工作8小时,每周工作累计不超过40小时。单位无论如何安排加班都要保证劳动者每周至少休息1日。休息1日指的是一次24小时不间断的休息。对于出差人员的每周休息日,可以在出差地点享用,如果出差期间未能享用的,可以根据实际情况给予补休。对于某些周末出差不算加班的单位,则必须在事后安排补休。

8. 获得社会保险福利权

疾病和年老是每一个劳动者都不可避免的。社会保险是劳动力再生产的一种客观需要。社会保险包括养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等。后面我们将在社会保险一章中对此作具体的讲解。

9. 接受职业技能培训权

我国《宪法》第46条第1款规定:“中华人民共和国公民有受教育的权利和义务。”所谓受教育既包括受普通教育,也包括受职业教育。公民要实现自己的劳动权,必须拥有一定的职业技能,而要获得这些职业技能,越来越依赖于专门的职业培训。因此,劳动者若没有职业培训权利,那么劳动就业权利也就成为一句空话。

10. 获得经济补偿权

支付经济补偿金是用人单位承担的一种社会责任。经济补偿可以有效缓减失业者的实际生活困难,维护社会稳定,形成社会互助的良好社会氛围。同时,经

经济补偿也是国家调节劳动关系的一种经济手段,可以引导用人单位进行利益权衡,谨慎行使解除劳动者的权利。我国《劳动合同法》延续了《劳动法》的有关规定,赋予了劳动者要求用人单位依法支付经济补偿金的权利,并对应当给予经济补偿金的情形和补偿标准进一步作了具体规定。《劳动合同法》第47条规定了经济补偿金的计算标准,按劳动者在本单位的工作年限,每满1年向劳动者支付1个月工资的经济补偿;6个月以上不满1年的,按1年计算;不满6个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。对于月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的,设定经济补偿金的两个最高限制,即向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付,补偿年限最高不超过12年。经济补偿的计算采用“两段计算”,即2008年1月1日之前的,用人单位按照当时有关规定支付经济补偿,2008年1月1日之后的依照新《劳动合同法》第46条规定应当支付经济补偿的,经济补偿年限自2008年1月1日起计算。

11. 投诉权

劳动者认为用人单位侵犯其劳动保障合法权益的,有权向劳动保障行政部门投诉。可以投诉的事项包括:(1)用人单位违反录用和招聘职工规定的,如招用童工、收取风险抵押金、扣押身份证件等;(2)用人单位违反有关劳动合同规定的,如拒不签订劳动合同、违法解除劳动合同、解除劳动合同后不按国家规定支付经济补偿、国有企业终止劳动合同后不按规定支付生活补助费等;(3)用人单位违反女职工和未成年工特殊劳动保护规定的,如安排女职工和未成年工从事国家规定的禁忌劳动、未对未成年工进行健康检查等;(4)用人单位违反工作时间和休息休假规定的,如超时加班加点、强迫加班加点、不依法安排劳动者休假等;(5)用人单位违反工资支付规定的,如克扣或无故拖欠工资、拒不支付加班加点工资、拒不遵守最低工资保障制度规定等;(6)用人单位制定的劳动规章制度违反法律法规规定的,如用人单位规章制度规定农民工不参加工伤保险,工伤责任由农民工自负等;(7)用人单位违反社会保险规定的,如不依法为农民工参加社会保险和缴纳社会保险费,不依法支付工伤保险待遇等;(8)未经工商部门登记的非法用工主体违反劳动保障法律法规,侵害农民工合法权益的;(9)职业

中介机构违反职业中介有关规定的，如提供虚假信息、违法乱收费等；（10）从事劳动能力鉴定的组织或者个人违反劳动能力鉴定规定的，如提供虚假鉴定意见、提供虚假诊断证明、收受当事人财物；（11）劳动者认为用人单位等侵犯其其他劳动保障合法权益的。

12. 提请劳动争议处理权

劳动关系当事人作为劳动关系的主体，各自存在着不同的利益，双方不可避免地会产生分歧。用人单位与劳动者发生劳动争议，劳动者可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼。劳动争议调解委员会由用人单位、工会和职工代表组成。劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门的代表、同级工会、用人单位代表组成。解决劳动争议应该贯彻合法、公正、及时处理的原则。

（二）女职工的特殊权利

女职工作为特殊劳动者，除享有上述权利外，我国《宪法》《劳动合同法》《劳动法》《妇女权益保障法》都确立了一定的法律规范，相关条款规定了女职工依法享有特殊保护的權利。具体来说主要有以下几个方面：

1. 禁止对女性性别歧视

禁止就业歧视是职工的基本权利之一。《劳动法》第12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。”第13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。”《妇女权益保障法》第23条规定：“各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。”

2. 不准任意解除处于“三期”期间的女职工的劳动合同

《劳动法》第29条规定：“女职工在孕期、产期、哺乳期内，除发生法定情形外，用人单位不得解除劳动合同。”原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第34条规定：“除劳动法第25条规定的情形外，劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期满为