

女工权益 十五问



目 录

第一部分 劳动者的基本权益.....	1
一 职业有禁忌、岗位有毒有害怎么办.....	1
二 企业不签订劳动合同怎么办?.....	6
三 工资由哪些部分构成?.....	7
四 企业安排加班又不给加班费怎么办?.....	9
五 加班费怎么计算?.....	10
六 单位不买“五险一金”怎么办?.....	13
七 怎样让自己安全工作?.....	17
八 请不到假怎么办?.....	19
九 辞不了工怎么办?.....	20
十 管理制度不合理怎么办?.....	21
第二部分 女工权益.....	23
一 产前检查请假有工资&孕期解雇怎么办.....	23
二 老板不批产假怎么办?.....	25
三 哺乳期遭辞退, 怎么办?.....	28
四 痛经可以请假吗?.....	30
五 遭遇性骚扰, 怎样勇敢说“不”.....	31
附录 劳动权利相关法律.....	33
一 《中华人民共和国劳动合同法》.....	33
二 《女职工劳动保护特别规定》.....	52

第一部分

劳动者的基本权益

—

职业有禁忌、岗位有毒有害怎么办

女职工岗位的职业禁忌：有毒有害岗位

1、根据人力资源和社会保障部《关于女职工禁忌劳动范围的规定》，正常情形下，**禁止安排女职工从事繁重体力劳动和有毒有害作业**。由于女性的生理机能和身体结构都与男性不同，各种不良劳动条件及各种职业危害会对妇女的身体健康产生不良影响。

2、《劳动法》规定，**禁止安排女职工从事矿山井下的劳动**，因为矿山井下一般劳动条件都是非常艰苦的，作业环境差，危险因素多，劳动强度大。从事矿山井下劳动这里是指常年在矿山井下从事各种劳动，不包括临时性的工作，如医务人员到井下进行治疗和抢救等。

3、根据《劳动法》规定，**禁止女职工从事国家规定第四级体力劳动强度的劳动**。根据《体力劳动强度分级》标准，体力劳动强度的大小是以劳动强度指数来衡量的。劳动强度指数是由该工种的平均劳动时间率、平均能量代谢率两个因素构成的。劳动强度指数越大体力劳动强度也越大。反之，体力劳动强度就越少。《体力劳动强度分级》标准中规定。劳动强度指数小于 15，体力劳动强度为一级；指数大于 15 小于 20，体力劳动强度为二级；大于 20 小于 25，体力劳动强度为三级；大于 25，体力劳动强度为四级。第四级体力劳动强度的劳动也就是 8 小时工作日平均耗能值为 2700 千卡/人，劳动时间率为 77%。即净劳动时间为 370 分钟。相当于很重强度的劳动。

4、《劳动法》还规定,禁止安排女职工从事其他禁忌性劳动,按照《女职工禁忌劳动范围的规定》,这些禁忌从事的劳动除矿山井下作业和《体力劳动强度分级》标准中第四级体力劳动强度的作业外,主要有**森林采伐作业、归楞及流放作业;建筑业脚手架的组装和拆除作业;电力、电信行业的高处架线作业;连续负重(指每小时负重次数在 6 次以上)每次超过 20 公斤,间断负重每次负重超过 25 公斤的作业。**

5、如何防止接触化学品危害?

- 将不用的化学品储存在密闭的容器中,以防化学品溢出或产生相互作用造成其他危害。
- 接触有危害的物品后,**吃饭、饮水、抽烟前应洗手,以防通过清化道和皮肤接触。**
- 避免皮肤与化学品接触。**如果皮肤接触到化学品,按照物质安全资料单(简称 ads,描述了物质的性质、构成、对人体的危害以及相应急救措施)或化学物质安全资料单(简称 CSDS,也包含了化学品的这些信息)的指示清洗皮肤。这两资料单一般可通过化学品供应公司获得,而**雇主应将它们放在显眼的地方。**
- 查阅所有 MSDS 和 CSDS,以**了解你所在的工作区域中的生殖危害。**如担心工作区域的生殖危害,请教医生和保健工作人员。
- 参加**雇主提供的所有安全及健康教育、培训、监查**等活动
- 了解正确的**工作守则及工程控制措施**(如改进的通风设备装置)。
- 使用**个人防护用品**(手套、呼吸器及安全服,以减少与工作区危害的接触)。

6、采取下述步骤,防止家里受到污染:

- 回家前,更换受污染的衣物、用肥皂和清水洗身。
- 平时穿的衣服应放在工作区专门的地方,防止被污染。
- 工作服与其他衣服应分开洗(尽可能在工厂洗)。

7、常见化学品对女性生殖健康的危害化学品

化学品	受影响的工人/工作区	生殖影响
苯	干洗工;除漆工;脱脂工艺者	女性:月经紊乱;癌症 婴孩:出生缺陷
甲苯	油漆;苯制造工业;被广泛用作溶剂	女性:月经紊乱;癌症 婴孩:出生缺陷
多氯化联(二)苯	电容器及变压器工业;铸造过程;液压热化工业	女性:月经紊乱
普通酒精	很多工业中都作为溶剂使用	女性:流产 婴儿:出生缺陷,发育问题
乙二醇醚	与金属有关的工作;半导体	女性:流产
氯甲烷(制冷剂) 及氯仿	甲基化反应;塑料泡沫;制冷	女性:月经紊乱;癌症
三氯乙烯(俗称洗板水)	被广泛用作溶剂	动物研究:出生缺陷,成长不正常
氯乙烯	塑料生产;苯乙烯和聚氯乙烯生产	女性:癌症;流产 产下死婴
二硫化碳	人造纤维工人	女性:月经周期变异
乙撑氧(杀菌物)	保健工作人员	女性:自然流产
铅	矿工;颜料生产陶瓷工业;印刷工业;	女性:月经紊乱;流产

	橡胶工业;蓄电池业;焊接工 ; 油漆工	婴孩:出生缺陷;体重轻;发育不正;孩童期癌症
--	---------------------	------------------------

❁ 案例

中国第一起镉伤害职业纠纷案

付洪琴、谭玲、刘红妹、周华琼，她们都在惠州的电池厂里打工。她们所在的工厂都生产一种镍镉电池，所以她们工作的时候**一直会接触一种粉红色的粉末**，那就是镉粉，但女工们并不知道镉粉是一种对人体非常有害的物质。

新工人进厂,大概在半个月内,才会慢慢习惯那种味道,非常的臭。机器压下来, 砰的一声,就会非常大。粉尘就马上可以呼吸得到。正常人如果进入到车间,他是没法呼吸的。当时女工们的确有戴口罩, **但下班一取那个口罩,鼻孔里面都有红红的粉**。女工们在工作中不仅常年直接呼吸进镉粉, 而且连**吃饭喝水都是在封闭的车间里进行**。

镉是一种重金属, 它通过呼吸道和食道进入人体后, 主要伤害就是**肾器官和骨头**, 而且这种伤害是**永久性**的。2004 年的夏天, 经过广东省职业病防治院的诊断, 177 名电池厂工人**体内镉超标**, 有的人超标几十倍, 2 名工人达到了镉中毒的程度。这个数字后来还有增加。女工们很多都出现了**腰痛、骨痛和早衰**的情况。

省职业病防治院副院长丘创逸解释说, 血镉超标和尿镉超标并不等于镉中毒, 血镉是一个近期接触指标, 不作为诊断的指标, 但若连续两次检出尿镉超标, 即需入院观察。**但对于部分怀孕女工尿镉超标, 丘创逸表示心里也没底, 因为镉的遗传毒性目前尚有争议。**

出事两家工厂的董事长许永新介绍说, 目前尚有 40 多名员工在广东省职业病防治院诊治或观察, 另有数十名员工在惠州中心医院和中医院, 由此给员工造成的损失和可能损失,

工厂将承担全部社会 and 法律责任。两家工厂的镍镉电池生产线亦按要求停产整改，其间超霸厂的生产线则改产镍氢电池。

由于镉在人体伴随期比较长，**一两年甚至二三十年**都有可能，观察期限没法定。厂家遂遵循专家及惠州市政府的要求，与相关员工签定协议：工厂不得主动解除与员工的劳动合同，除非员工主动辞职；员工不管是否继续在工厂做，都不再接触镉危害环境；每年到省职防院检查一次，工厂报销一应费用；今后出现的镉中毒及相关身体伤害，工厂承担全部责任。

二

企业不签订劳动合同怎么办？

✿ 案例

2008 年 10 月,花花从老家来到广州打工,应聘到一家小超市当收银员。超市老板高佬承诺每月发给工资 1500 元,按月发放。但是**双方没有签订劳动合同**。后来,高佬以超市效益不好为由,一再拖欠花花的工资。花花准备去找劳动局申诉。但高佬却说:“我们这一行都这样,都没有签订合同,劳动局早都知道的,你去了人家也不会管你的。”花花迷惑了,老板的说法对吗?

处理小贴士

在这则案例中,超市老板高佬的说法是不对的。虽然花花和超市之间没有签订书面的劳动合同,但是存在事实劳动关系是无可争议的事实。因此,花花可以用劳动法来保护自己。况且,在《劳动合同法》实施后,超市不与花花签订劳动合同,**应当依法支付双倍的工资**。虽然高佬口头上说得很强硬,但实际上,法律规定对他极为不利。

法律相关规定

《劳动合同法》

第十条 建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。以建立劳动关系,未订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

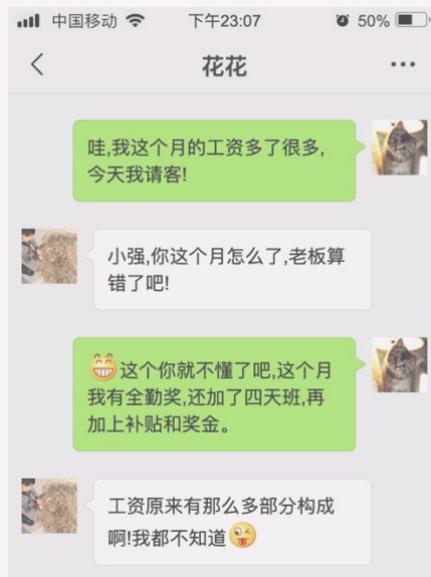
第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付 2 倍的工资。

三

工资由哪些部分构成?

案例

小强和花花是在同一家厂工作的好姐妹,她们发工资以后总是谁工资高谁请客,但是小强每个月都要请假也不喜欢加班,最近她觉得自己不能这样下去了,决定这个月要好好干!这不又到了发工资的时候了:



处理小贴士

工资,是指用人单位基于劳动关系,按照劳动者提供劳动的数量和质量,以货币形式支付给劳动者本人的全部劳动报酬。

一般包括:各种形式的工资(计时工资计件工资、岗位工资、职务工资、技能工资等)、奖金、津贴、补贴、延长工作时间及特殊情况下支付的属于劳动报酬性的工资收入等。

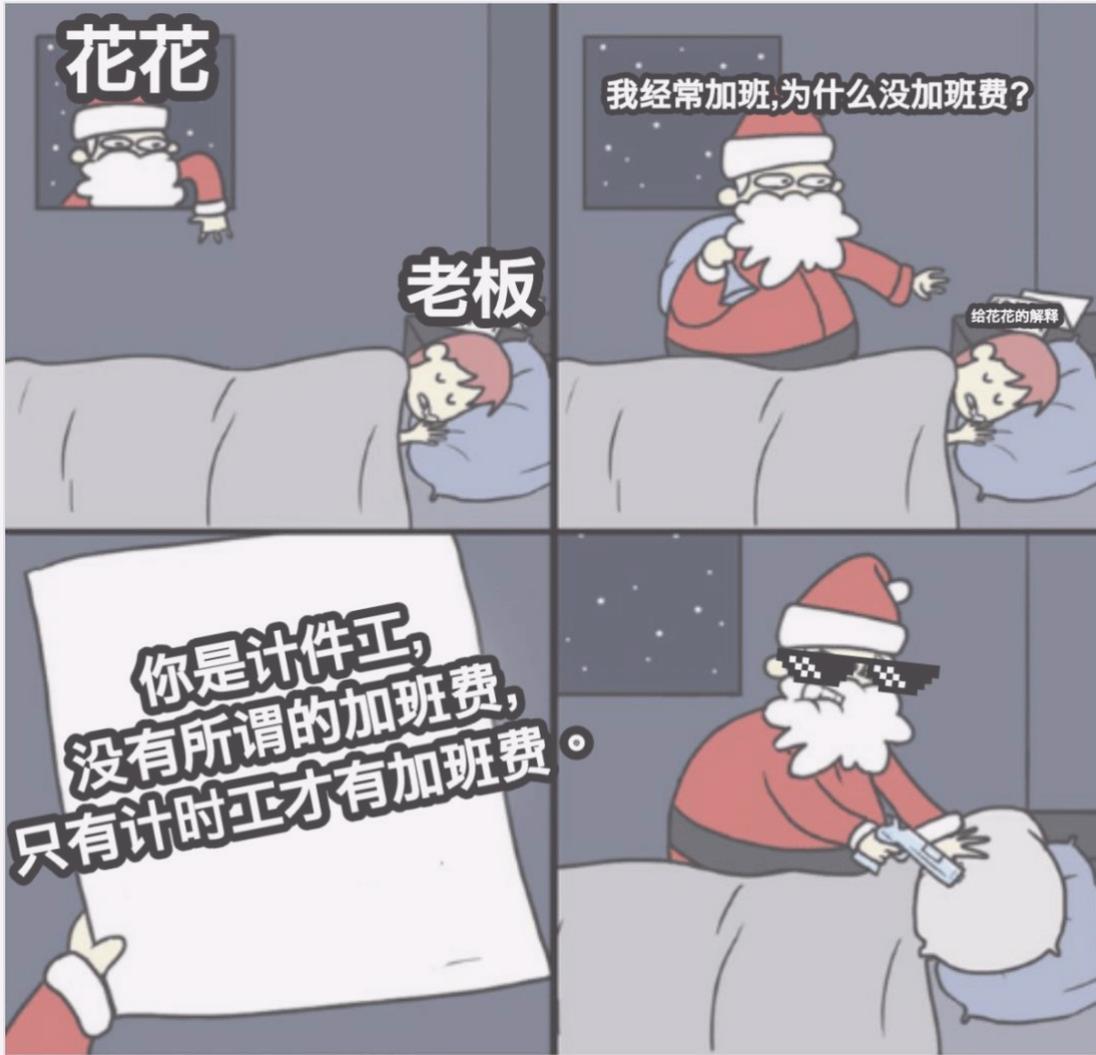
但不包括用人单位按照规定负担的各项社会保险费、住房公积金(当然,个人负责的缴纳部分还是包括在工资里面),劳动保障和安全生产监察行政部门规定的劳动保护费用,按照规定标准支付的独生子女补贴、计划生育奖、丧葬费抚恤金等国家规定的福利费用和属于非劳动报酬性的收入。

四

企业安排加班又不给加班费怎么办？

案例

花花在一家珠宝首饰厂工作。进厂时，花花觉得凭自己的速度可能按计件算工资对自己更有利、更划算，所以跟老板谈好按照计件单价。



处理小贴士

根据《广东省工资支付条例》，计件工与计时工的加班费计算方法是一样的。因此，**计件工也是有加班费的**，花花老板的说法明显不合法，花花可以根据法律要求老板补发所有的加班费。

现实中,单位拖欠加班费的情况很普遍,由于用人单位的强势地位,劳动者为保住工作,往往选择忍气吞声。现在《劳动争议仲裁调解法》对时效的规定更加有利于劳动者维权,只要有足够的证据,就可以自权益被侵犯之日起要求加班费。

相关法律规定

《广东省工资支付条例》

第二十一条 实行计件工资的,用人单位应当科学合理确定劳动定额和计件单价,并予以公布。确定的劳动定额原则上应当使本单位同岗位百分之七十以上的劳动者在法定劳动时间内能够完成。用人单位在劳动者完成劳动定额后,安排劳动者在正常工作时间以外工作的,应当依照本条例第二十条规定支付加班或者延长工作时间的工资。

第二十二条 经劳动保障部门批准实行综合计算工时工作制的,劳动者在综合计算周期内实际工作时间超过该周期内累计法定工作时间的部分,视为延长工作时间,用人单位应当依照本条例第二十条第(一)项的规定支付工资。在法定休假日安排劳动者工作的,用人单位应当依照本条例第二十条第(三)项的规定支付工资。

五

加班费怎么计算？

✿案例

这是广州 X 电子厂李某在 2019 年 7 月的工资单，当月她工作 31 天，每天工作 10 小时。

姓名	工号	基本 工资	出勤 天数	岗位 津贴	加班 时数	技术 津贴	伙食 补贴	全勤 奖	绩效 奖金	加班 费	罚款	应发 工资	实发 工资
李某	007	1700	31	80	50	30	150	50	400	150	50		2890

1、这张工资单存在哪些问题？

答：

- ✗ 姓名不完整,不能只写姓,要全名;
- ✗ 超过法律规定的加班时间(每月加班不得超过 36 个小时);
- ✗ 加班时间与实际不符合 ;
- ✗ 加班费计算不合法;
- ✗ 基本工资低于当地最低工资
- ✗ 罚款
- ✗ 工资总额计算错误;
- ✗ 没有为员工购买五险一金,违法。

2、李某本月的实际工资应该是多少？

●加班费的计算基数(正常工作时间工资)正常工作时间工资是指劳动者每个月正常时间里提供正常劳动的所得,但是不包括非按月支付的津贴补贴和食宿津贴。

李某的正常出勤工资是:

基本工资+岗位津贴+技术补贴+全勤奖:

$$1700+80+30+50=1860$$

法定工作时间出勤工资不能低于最低工资:1860<1895

所以,需要按照当地最低工资 1895 来计算加班费,而不能用 1700。

●小时工资:

$$1895 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小时}=10.89 \text{ 元}$$

●加班时间:

7 月份每天上班 10 小时,工资单上显示的时间为 50 小时,对吗?

$$\text{休息日加班:} 8 \text{ 天} \times 10 \text{ 小时}=80 \text{ 小时}$$

$$\text{平日加班:} 23 \text{ 天} \times 2 \text{ 小时}=46 \text{ 小时}$$

所以,加班时间应该是 126 个小时。

●李某应得加班费如下:

$$\text{休息日加班:} 10.89 \text{ 元} \times 2 \text{ 倍} \times 80 \text{ 小时}=1742.5 \text{ 元}$$

$$\text{平日加班:} 10.89 \text{ 元} \times 1.5 \text{ 倍} \times 46 \text{ 小时}=751.41 \text{ 元}$$

7 月份应得工资:

$$1700+80+30+150+50+400+150+1742.5+751.41-50=5003.6 \text{ 元}$$

以基本工资核算加班工资,平时的加班为 1.5 倍,双休的加班为 2 倍,国家法定假期(简称“国假”)的加班为 3 倍。

第一种情况,如果劳动合同中没有约定加班费基数,但是约定了工资,那就要按工资来核算加班费基数。

第二种情况,如果劳动合同中约定了加班费基数,那就按约定的金额核算加班费基数,但约定的加班费基数不得低于当地最低工资日工资的小时平均工资。

计算公式如下:

$$\text{小时工资} = \text{最低工资} / \text{约定工资} \div 21.75 \div 8$$

$$\text{平时加班} = \text{小时工资} \times \text{平时加班时间} \times 1.5$$

$$\text{双休加班} = \text{小时工资} \times \text{双休加班时间} \times 2$$

$$\text{国假加班小时工资} = \text{国假加班时间} \times 3$$

【注意】 计件工资的加班费算法与计时工资一样,但是要注意单价定的是否合理:单价 × 一天产量 ÷ 8 小时 = 所得小时工资不低于最低小时工资标准。(广州市的最低小时工资:1895 ÷ 21.75 ÷ 8 = 10.89 元/小时)

六

单位不买“五险一金”怎么办？

✿ 案例

老板：你只是普通员工，不能享受“五险一金”。而且，来我这里工作，还要签《同意不买社保》协议，否则你就另谋高就！

花花：什么世道，我得到了一份工作，却失去了社会保障。

老板：别的单位也这样，怎么可能给所有员工都买“五险一金”！

花花：我该怎么办？

处理小贴士

项目类别	用途
失业保险	<p>《社会保险法》第四十五条失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：</p> <p>(一)失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；</p> <p>(二)非因本人意愿中断就业的；</p> <p>(三)已经进行失业登记，并有求职要求的。</p>
工伤保险	<p>《社会保险法》第三十八条因工伤发生的下列费用，按照国家规定从工伤保险基金中支付：</p> <p>(一)治疗工伤的医疗费用和康复费用；</p> <p>(二)住院伙食补助费；</p> <p>(三)到统筹地区以外就医的交通食宿费；</p> <p>(四)安装配置伤残辅助器具所需费用；</p> <p>(五)生活不能自理的，经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费；</p> <p>(六)一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴；</p> <p>(七)终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补助金；</p>

	<p>(八)因工死亡的,其遗属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和因工死亡补助金;</p> <p>(九)劳动能力鉴定费</p>
基本医疗保险	<p>《社会保险法》第二十七条参加职工基本医疗保险的个人,达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的,退休后不再缴纳基本医疗保险费,按照国家规定享受基本医疗保险待遇;未达到国家规定年限的,可以缴费至国家规定年限。</p> <p>第二十八条符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准以及急诊、抢救的医疗费用,按照国家规定从基本医疗保险基金中支付</p>
生育保险	<p>对女职工基本生活的保障。女职工在生育期间离开工作岗位,不能正常工作,离开工作岗位期间享受有关待遇。其中包括生育津贴、医疗服务以及孕期不能坚持正常工作时,给予的特殊保护政策。</p>
基本养老保险	<p>《社会保险法》第十六条参加基本养老保险的个人,达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的,按月领取基本养老金。参加基本养老保险的个人,达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的,可以缴费至满十五年,按月领取基本养老金;也可以转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险,按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。</p>
住房公积金	<p>(一)购买、建造、翻建、大修自住住房的;</p> <p>(二)离休、退休的;</p> <p>(三)完全丧失劳动能力,并与单位终止劳动关系的;</p> <p>(四)户口迁出所在的市、县或者出境定居的;</p> <p>(五)偿还购房贷款本息的;</p> <p>(六)房租超出家庭工资收入的规定比例的。</p>

只要双方建立劳动关系,用人单位就必须为劳动者购买“五险一金”。否则,劳动者可以找当地劳动监察部门投诉,如果单位进行了社会保险登记但未参保,就由各保险经办部门进行查处(设在人社局下面);如果单位未进行社会保险登记,就由劳动监察部门查处。另,住房公积金不属于劳动部门管辖范围,应咨询当地住房公积金管理部门。

请保留你在单位上班的各种**证据**,如果的确上班期间举报影响工作,可以在决定离开时找单位补缴。

劳动合同中有关“不缴纳社会保险费”的约定,是违反法律、法规的约定,**属于无效约定**。劳动者即使签订了此类条款,仍然有权要求用人单位办理社保。有的单位说,住房公积金是单位的福利,**可买可不买的说法也是违法的**。

相关法律规定

《社会保险法》

第五十八条 用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

《住房公积金管理条例》

第十五条 单位录用职工的,应当自录用之日起 30 日内到住房公积金管理中心办理缴存登记,并持住房公积金管理中心的审核文件,到受委托银行办理职工住房公积金帐户的设立或者转移手续。

单位与职工终止劳动关系的,单位应当自劳动关系终止之日起 30 日内到住房公积金管理中心办理变更登记,并持住房公积金管理中心的审核文件,到受委托银行办理职工住房公积金帐户转移或者封存手续。

七

怎样让自己安全工作?

案例

花花从老家来到广州找工作,没学历、没经验的她只能进工厂做普工,到广州 XX 鞋厂应聘。面试通过后:

老板:最近订单多,你明天就上班吧,负责给鞋上线。

花花:可是我之前没做过,不需要上岗前的培训吗?

老板:这些很容易的,你做了就知道,我们不会花多余的时间给每一个新人培训,这样成本多大啊!

花花没办法,上班第一天就去了生产线上……

做了几天后,花花发现自己负责的机器“年龄”太大,很多地方存在隐患,容易造成工伤,便向老板反映整修机器或者更换性能好的。

老板:这机器用了那么多年,从没出过事故,因为有点旧就换新款,你知道这机器成本多高吗!你自己小心点就好。

花花没办法,只能小心再小心地上班了。

处理小贴士

权利

义务

员工	权利	义务
	知情权,民主参与管理; 有权批评、检举和控告; 员工有权紧急避险;	学习安全生产知识; 遵守安全生产规程; 监督生产环境;

	有权对冒险作业予以拒绝; 依法享有工伤保险;	
用人单位	要求员工遵守安全生产章程	提供安全生产环境; 必要的劳动防护用品; 从事有职业危害作业的劳动者 应当定期进行健康检查; 提供三级培训;

*三级安全教育是入厂教育、车间教育和班组教育。

●怎样才算安全生产?花花老板的说法合法吗?

花花公司的老板**必须要给花花提供上岗前的相应培训**;而且老板“零事故”就等于安全生产的说法也不正确,花花有权对冒险作业予以拒绝。

安全生产不等于表面的“零事故”或没有意外发生。事实上,很多危害都是潜在的,即使尚未酿成事故,也足够威胁或影响员工的安全健康。

加上很多意外都被隐瞒或没有呈报,因此安全生产不是消极地达到“零事故”,而是积极地减低风险,消除危害。

八

请到不假怎么办？

✿ 案例

一天，小华不知吃了什么东西，还是接触了什么化学品，她皮肤瘙痒，觉得很不舒服。她找到拉长，说下午想请假去看看医生。拉长说：“现在赶货赶死人了，想请假，没门！”小华很不服气，就与拉长大吵了一架，当天下午就去看医生了，没来上班。医生建议小华休息两天。第二天，拉长开早会说：“有人想请假，没批准就私自不来，要作旷工处理。”

小华站起来说：“我请假已经不需要你批准了，我已有医院开了证明，建议休息两天。”

处理小贴士

一般情况下请假/休假，如果企业有《规章制度》或《员工手册》，按照规章制度和员工手册执行，但前提是企业的《规章制度》和《员工手册》是合法且有效的。现实中我们遇到很多案例企业制定的《规章制度》和《员工手册》与国家法律相抵触的情况，有的公司甚至没有将《员工手册》和《规章制度》告知员工。在流水线上工作，请假一直是个大问题，领导总是会有各种理由不批假，但是在病假、产假等法定的假期的情况下，我们能提供相关证明，**没有被提前批准我们依然可以休假。**

九

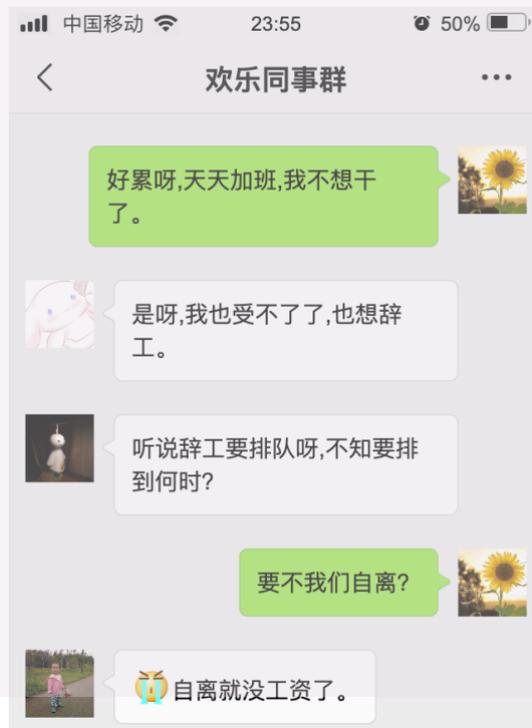
辞不了工怎么办？

案例

小明 5 月 10 日进入一家公司工作,试用期为两个月。同年 9 月的一天,家人打电话让她回家照顾孩子,因为老人家身体不好。第二天,小明就去到人事部拿辞工通知书,写好辞工通知书交给组长,但组长不签字也不接收,说:“慢慢排队吧,每个月只能批准一个辞职人员,前面还有十几人,你至少要排到过年了。”

小明说:“那我要等到何时呀,我家里有事呀,我的孩子没人照看。我又不是卖给工厂,连出厂的自由都没了吗?”当天下午小明就到邮局,将辞工通知用挂号信方式寄给了工厂,并留下了通知送达的证据。

30 天后,小明去人事部提出办理辞职手续,人事部还是不愿意结算工资。小明跑到了当地劳动执法监察大队,当地劳动执法监察大队给工厂打了电话,工厂让小明马上回到工厂办理辞职手续,同时一次性结清所有工资,并要求工厂方出具了辞职证明。



处理小贴士

每个企业都存在这样或者那样的问题,很多工友喜欢用辞职,跳槽这样的方式来表达对工厂的不满,其实这真不是什么好办法,因为“天下乌鸦一般黑”。每次换工作又要重头再来,重新适应工作环境,重新认识新同事,重新搬家……倒不如直接向工厂反映,如果担心只有自己一个人很难得到重视,有很多担忧和害怕,**其实就可以团结其他工友一起与企业对话,这样往往能得到比较好的结果。**

相关法律规定

《劳动合同法》第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:

- (一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;
- (二)未及时足额支付劳动报酬的;
- (三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;
- (四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;
- (五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;
- (六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。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。

十

管理制度不合理怎么办？

✿ 案例

小金在一家公司工作已经快 15 年了。后来公司为了约束员工,制定了新一年的《员工手册》。

小金:今年的《员工手册》增加了很多处罚措施。你签新的员工手册了吗?超级无理!

小华:是啊,里面的内容动不动就解除劳动合同,还不给予任何经济补偿。

小金:怎么办?

小华:要不我们不签名?

小金:不签名可能会让我们穿小鞋……

小华:要不我们一起向工厂表达我们的想法?

小金:嗯,我们都联系一些自己的好朋友,一起来商量怎么跟工厂谈!

工厂的员工都认为,新的手册中有很多规章制度不合理,大家对此都很不满意,都说不签。当天晚上,小金组织大家一起吃饭,商量如何应对公司的“霸王制度”,七嘴八舌地讨论出一套方案。第二天,大家都坐在原岗位不干活。老板来后问他们怎么了,结果没人回应,也没理会他。老板就找了一个拉长问怎么回事,拉长说:“因新员工手册的事情,大家都不满意,不签名。”老板就说,“这个事好商量嘛,有哪些不合理的东西,大家提出来不就好了。”后来,小金组织工友选出代表与企业展开谈判,取得了大家都满意的结果。



法律相关规定

《劳动合同法》规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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。

第二部分

女工权益

“三期”女工有哪些权益？

女工“三期”即孕期、产期、哺乳期,是属于女工的权利保护。关于“三期”,姐妹们可能遇到哪些问题?又如何解决呢?

—

产前检查请假有工资&孕期解雇怎么办

✿ 案例

在某电子厂上班的李倩发现自己怀孕了。因为是怀孕初期,再加上李倩是高龄产妇,胎儿情况不是很稳定,医生建议她休息一周。可当李倩把医生的建议告诉公司并提出请假时,公司拒绝了。

李倩:老板,我现在怀孕了,而且身体不太舒服,医生建议我休息一周养胎。这是我的假条。

老板:请假?你请假了工作谁做?

李倩:可以安排其他人暂时顶替一下吗?

老板:顶替?你说的简单,谁愿意呀?我建议你不舒服就最好辞职,安心在家养胎吧!

李倩:我只需要休息一周就好了呀,哪用得着辞职?

老板:你这怀孕老请假太影响工作了,这假我批不了。建议你还是回家,别干了!

李倩:什么意思,老板?我偏要在这干!

老板:想在这干就好好上班,别三天两头地请假!

心情糟糕的李倩回到了家中。因为身体实在不舒服,她完全没有心思回厂上班,于是决定在家休息。三天后,李倩收到了厂方的《解雇通知书》,以李倩旷工三天为由,终止了与她的劳动合同关系。

李倩拿着解雇通知书,一时不知所措。一个偶然的的机会,李倩走进了一个女工服务中心,那里的工作人员告诉李倩,怀孕是受法律保护的,医生出具了相关证明需要休息就应该休息,像李倩这样的情况可以申请劳动仲裁。随后,社工帮李倩起草了一份《劳动仲裁申诉书》,要求工厂撤销其作出的解除劳动关系的决定,并向李倩支付违法解除劳动合同期间的报酬。李倩心想,这靠谱吗?

两个月后,仲裁结果出来了,**仲裁庭支持了李倩所有的诉讼请求。**

处理小贴士

面对蛮狠而又不讲理的企业时,首先自己不要慌张害怕,乱了阵脚。我们可以像李倩一样,用法律捍卫自己的权益。怀孕女职工依照医务部门的要求在劳动时间内进行产前检查,应当算作劳动时间,按出勤对待。所以,用人单位不得将进行产前检查的怀孕女职工视为旷工人员,更不得以此为由克扣女职工的工资。因身体不适,需要休息,也有法律规定。

法律相关规定

依据《女职工劳动保护特别规定》“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。”

国务院《女职工劳动保护》第六条 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。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。

女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应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。

二

老板不批产假怎么办？

✿ 案例

胡女士在一个工厂流水线做了 5 年,有签劳动合同,但是工厂没有给她参加社会保险。现在胡小姐怀孕 9 个月了,要求休产假,但是单位不同意,说休息可以,但就没工资了。胡女士为此专门上网查了资料,她了解到,劳动法等法规关于女职工的保护规定,意识到工厂并没有尽到为员工参加社会保险的法律义务。

胡女士:老板,你看我这快要生产了,计划明天开始起休假了。

老板:喔, 休假,那下个月就没工资咯。

胡女士:啊?

老板:不上班就没有工资,这你有什么吃惊?

胡女士:你这老板,蒙人是吧?

老板:你怎么说话的,我这么大个厂蒙你什么?

胡女士:别以为我不懂劳动法,你悠着点。

老板:我违法了?你拿来我看看,我违什么法了?

胡女士:你不懂是吧?那我今天就给你讲讲。你给我买社保了吗?没有吧,没有那我产假的待遇你就得负责这假我休定了,我的工资你还一份不能少,另外你还不能轻易炒我鱿鱼。不信你就试试!

老板心中嘀咕, 这丫头片子懂得还不少啊。

老板:有事好商量,别伤了和气。



处理小贴士

很多企业有点欺负不懂法的工友,能蒙一个是一个,有的老板自己也不懂法律,抱着侥幸心理。遇到懂法有底气、大胆的工友时,企业就会安分一点了。**如果我们懂法,就可以有理有据地与企业理论,坚持争取我们的正当权益。**如果单位不予理睬,可以考虑诉讼,或是向劳动部门投诉,单位就会收敛一些过分的行为。遇到这样的事,首先要镇定,思路清晰;其次要不卑不亢;第三要坚持争取自己的权益和观点;第四不要怕麻烦。如果做到这几点,那老板就得悠着点了。

相关法律规定

广东省《女职工劳动保护特别规定》办法

第十条 在女职工怀孕期间,用人单位应当遵守以下规定:

(一) 女职工不能适应原劳动岗位的, 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岗位。

(二) 女职工经医疗机构诊断确需保胎休息的, 保胎休息的时间按照病假处理。

(三) 女职工怀孕七个月以上的, 每天安排 1 小时工间休息, 工间休息时间视同其正常工作时间的工资, 并不得安排其延长工作时间或者从事夜班劳动; 对从事立位作业的女职工, 还应在期工作场所设立休息座位。

(四) 女职工在劳动时间内按照规定进行产前检查的, 所需时间视同正常劳动并支付正常工作时间的工资。

国务院《女职工劳动保护》第七条 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 天产假。

第八条 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。

注意：广州能够享受的基础产假为 178 天, 难产的增加 30 天, 生育多胞胎的, 每多生育 1 个婴儿, 增加产假 15 天。

在女职工享受的 178 天基础产假中, 其中依据《女职工劳动保护特别规定》第八条, 女职工能够享受的产假为 98 天, 该 98 天产假为全国统一的产假。

另外的 80 天产假, 依据的是《广东省人口与计划生育条例》第三十条, 对符合法律、法规生育子女的夫妻奖励的产假。所以在广东省(含广州市), 只要是符合法律规定生育子女的夫妻, 可以获得额外 80 天的奖励产假, 这是与其他省份不一致的地方。

三

哺乳期遭辞退，怎么办？

✿ 案例

小乔在一家电子厂工作了三年，因生孩子休了产假。可是产假休完后，由于孩子需母乳喂养且无人照看，小乔向工厂再请假四个月。四个月后，小乔回厂上班，但工厂拒绝为小乔安排工作。小乔找到工厂人事部理论，结果单位告知小乔已经与工厂解除劳动关系。

●小乔：干嘛把我辞退呀？

●人事部：你请假那么久，工作我们已经安排其他人接手了。

●小乔：我是请假的，不是辞职的，我现在假满回来上班，你应该给我安排工作。

●人事部：现在人手已经够了，安排不了。

●小乔：那这算怎么回事？这不是炒我鱿鱼吗？

●人事部：我也是没办法，你另谋高就吧。

●小乔：另谋高就？你总得给我一个说法啊！不然我们就劳动局见！

小乔走出人事部，就去了当地劳动局。劳动局的工作人员告诉小乔，像她这种情况，有几个方面需要注意：第一、单位不能将小乔辞退，小乔可要求单位继续履行劳动合同；第二、单位属于违法解除劳动合同，应当支付双倍经济补偿金。

处理小贴士

●劳动者可以通过哪些途径解决与用人单位发生的劳动争议？

《劳动法》第 77 条第 1 款规定："用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。"

同时，第 79 条又规定："劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。"综上所述，劳动者一旦与用人单位发生劳动争议，可以采取以下途径处理：

- (1) **协商**。劳动者与用人单位在平等、公平、自愿、合法的前提下，可以自行协商处理。
- (2) **申请调解**。劳动者可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解。
- (3) **仲裁**。如果没有达成调解协议或者拒绝调解而要求仲裁的，可以申请仲裁。如果劳动者不愿意由劳动争议调解委员会调解，或者本单位没有劳动争议调解委员会的，劳动者可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。
- (4) **起诉**。如果劳动者对劳动仲裁委员会的裁决不服，可以向人民法院提起诉讼。

在此需要说明的是，劳动争议调解委员会的调解不是劳动争议处理的必经程序。当事人一方可以直接申请仲裁，但申请仲裁是必须程序，人民法院只是在当事人对仲裁裁决不服时，才受理诉讼。

四

痛经可以请假吗？

✿ 案例

思思今年 20 岁了，每个月“好朋友”都如期而至。这本是好事，可是思思的这个“好朋友”一点也不好相处，每次来时都会把思思痛得死去活来的，但是思思还要工作。有一天，她痛得泪花都出来了，实在无法忍受，于是她慢慢地走近老大……

思思：老大，我今天来例假了，肚子痛得厉害，想请一天假，行么？

老大：忍忍不就好了，能有多大点事，现在生产那么忙，请假了活谁干？

思思：我真痛得受不了才向你请假呀。

老大：好！你这么娇气，那你休息去吧，这个月的全勤奖就别想要了，今天的工资也别找我！

思思：可我记得有规定不是这样说的呀。

老大：什么规定？

思思说不出来是什么规定，只是觉得心里好委屈。

女性来月经时应保持轻松愉快的心情，并适当休息，特别是站立工作的女性更应注意。站立作业的女性在月经来时晕倒的现象经常发生。如果感觉疼痛，或者月经量特别多时，人会感觉特别疲惫，这时候就要考虑请假休息，因为月经时人的免疫力是特别低，如果此时不重视身体的感受，可能会发生一些我们意想不到的健康问题，就得不偿失了。

相关法律规定——**月经期间可适当给予 1—2 天带薪休假。**

五

遭遇性骚扰，怎样勇敢说“不”

✿ 案例

*此为真实发生的案例，系广州首例因性骚扰获精神损害赔偿案

28 岁的小 A（化名）于 2007 年 4 月进入日企广州森六塑件公司任品质部担当。2008 年 8 月，横山宏明从日本总公司调到品质部任副部长，成为小 A 的上司。此后，横山宏明就经常借故骚扰小 A。由于小 A 所在的办公室是开放式的，横山宏明的行为周围的男同事都会看到。从那时开始，小 A 开始常做噩梦。在亲友和同事的劝说下，小 A 选择了忍让。

但小 A 的忍耐只是助长了横山的气焰，2008 年 12 月 26 日公司年终会上，横山公然从小 A 身后卡她脖子、搂抱小 A，当时有同事悄悄拍了下来。小 A 忍无可忍，向公司投诉，提出两项要求：一是书面道歉，二是公司出担保书，担保她不再受性骚扰。

2009 年 1 月 7 日，森六公司召开协调会，公司六名负责人参加，横山宏明也在内。但协调会让小 A 很失望，公司总经理先是承认横山的行为不对，但随后却说横山对小 A 背部的触摸完全出于好意，且横山当晚喝了很多酒，“如果让横山书面道歉会给他留下污点”，拒绝了小 A 的要求。工会委员的两名中国同胞非但没有替她维权，还说出了“总经理百忙之中主持会议是给你面子”的话，其中一人还多次声称要开除她。2009 年 1 月 22 日，小 A 遭公司开除。

2009 年 3 月，小 A 向广州市萝岗区人民法院递交了诉状，要求森六公司和横山宏明赔偿 40 万元，并书面赔礼道歉。最终，广东省广州市萝岗区人民法院判定横山宏明的行为构成性骚扰，必须书面道歉并赔偿 3000 元精神损害抚慰金。但法院同时认为，森六公司因已建立必要制度和环境，驳回了小 A 关于森六公司承担连带责任的诉讼请求。

处理小贴士

什么是性骚扰？它指的是以带性暗示的言语或动作针对被骚扰对象，引起对方的不悦感，比如肢体触碰受害者性别特征部位等；或者比如在工作场所讲黄色笑话、展示色情图片、性嘲弄等，让在场者感到不舒服，制造了敌意的工作环境。

●处理职场性骚扰的几点建议：

- 加强保存证据意识，若经常被骚扰，可随身携带录音、录像等视听设备。
- 态度上要坚决，如果对方有侵犯行为，一定要勇敢地告诉他你不喜欢，请他立刻停止。
- 当众警告。如果人多时，不要害怕撕破脸，就当着大家的面大声喝止他，让他颜面扫地。
- 不可因害怕、胆小，一直隐忍，这样会使对方变本加厉。

相关法律规定

国务院《女工职工劳动保护》

第十一条 在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

第十四条 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

第十五条 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的，依法追究刑事责任。

附录 劳动权利相关法律

一 《中华人民共和国劳动合同法》

目 录

第一章 总 则

第二章 劳动合同的订立

第三章 劳动合同的履行和变更

第四章 劳动合同的解除和终止

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第二节 劳务派遣

第三节 非全日制用工

第六章 监督检查

第七章 法律责任

第八章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，

保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等

组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动
合同，适用本法。

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。

第三条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，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。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；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。

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 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。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形

之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

（三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

(五) 工作时间和休息休假；

(六) 劳动报酬；

(七) 社会保险；

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条 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；
- (二) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- (三) 违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

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。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条 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。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定, 损害劳动者权益的;

(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;

(六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的, 用人单位可以解除劳动合同:

(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二) 严重违反用人单位的规章制度的;

(三) 严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的;

(四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系, 对完成本单位的工作任务造成严重影响, 或者经用人单位提出, 拒不改正的;

(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;

(六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的, 用人单位提前三十日以书面形式通知劳动

者本人或者额外支付劳动者一个月工资后, 可以解除劳动合同:

(一) 劳动者患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期满后不能从事原工作, 也不能从事由用人单位另行安排的工作的;

(二) 劳动者不能胜任工作, 经过培训或者调整工作岗位, 仍不能胜任工作的;

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化, 致使劳动合同无

法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足

二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体

职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报

告，可以裁减人员：

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，
仍需裁减人员的；

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使
劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应
当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、

第四十一条的规定解除劳动合同：

(一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或
者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

(二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用

人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠

正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一) 劳动合同期满的；

(二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四) 用人单位被依法宣告破产的；

(五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合

同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定

执行。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- (一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- (二) 用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- (三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- (四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- (五) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者

不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；

- (六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- (七) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者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三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条 企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节 劳务派遣

第五十七条 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的

责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

- (一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- (二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；
- (三) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- (四) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；
- (五) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 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。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定

与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，

用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可

以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上

实施。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣

劳动者。

第三节 非全日制用工

第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单

位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的

用工形式。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动

合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止

用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政

府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章 监督检查

第七十三条 国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条 县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

- (一) 用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；
- (二) 用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；
- (三) 劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；
- (四) 用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；
- (五) 用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；
- (六) 用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；
- (七) 法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

第七十六条 县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主

管部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条 劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，

或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条 工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、

集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，

工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予

支持和帮助。

第七十九条 任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上

人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

第七章 法律责任

第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规

规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担

赔偿责任。

第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必

备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改

正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立

书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳

动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十三条 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行

政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条 用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

- （一）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；
- （二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- （三）安排加班不支付加班费的；
- （四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条 劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照

本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第八十八条 用人单位有下列情形之一的，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：

- (一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (二) 违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
- (三) 侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；
- (四) 劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条 用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合

同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿

责任。

第九十条 劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的

劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条 劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关

主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，

并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单

位与用工单位承担连带赔偿责任。

第九十三条 对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追

究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规

定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担

赔偿责任。

第九十四条 个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条 劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第九十六条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条 本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第九十八条 本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。

二 《女职工劳动保护特别规定》

第一条 为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护女职工健康，制定本规定。

第二条 中华人民共和国境内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工，适用本规定。

第三条 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。

第四条 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。

女职工禁忌从事的劳动范围由本规定附录列示。国务院安全生产监督管理部门会同国务院人力资源社会保障行政部门、国务院卫生行政部门根据经济社会发展情况，对女职工禁忌从事的劳动范围进行调整。

第五条 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、与其解除劳动或者聘用合同。

第六条 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。

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。

第七条 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 天产假。

第八条 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。

第九条 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为哺乳期女职工安排 1 小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时间。

第十条 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。

第十一条 在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

第十二条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门按照各自职责负责对用人单位遵守本规定的情况进行监督检查。

工会、妇女组织依法对用人单位遵守本规定的情况进行监督。

第十三条 用人单位违反本规定第六条第二款、第七条、第九条第一款规定的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款。

用人单位违反本规定附录第一条、第二条规定的，由县级以上人民政府安

全生产监督管理部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款。用人单位违反本规定附录第三条、第四条规定的，

48

由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期治理，处 5 万元以上 30 万由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期治理，处 5 万元以上 30 万

元以下的罚款；情节严重的，责令停止有关作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

第十四条 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

第十五条 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十六条 本规定自公布之日起施行。1988 年 7 月 21 日国务院发布的《女职工劳动保护规定》同时废止。

附录：

女职工禁忌从事的劳动范围

一、女职工禁忌从事的劳动范围：

- (一) 矿山井下作业；
- (二) 体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；
- (三) 每小时负重 6 次以上、每次负重超过 20 公斤的作业，或者间断负重、

每次负重超过 25 公斤的作业。

二、女职工在经期禁忌从事的劳动范围：

- (一) 冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业；
- (二) 低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业；
- (三) 体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；
- (四) 高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

三、女职工在孕期禁忌从事的劳动范围：

- (一) 作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；
- (二) 从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；
- (三) 非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；
- (四) 高处作业分级标准中规定的高处作业；
- (五) 冷水作业分级标准中规定的冷水作业；
- (六) 低温作业分级标准中规定的低温作业；
- (七) 高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；
- (八) 噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；
- (九) 体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；
- (十) 在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。