女职工维权专题报道

女职工应该知道的十大特殊保护（下）

□本报记者 王香阑

“三八”国际妇女节来临，关于职场女性的话题纷至沓来。然而，一些涉及女职工切身权益的内容，仍有必要加以强调和普及。比如，经期、哺乳期女工应享受哪些保障？哪些单位需要为女工建设哺乳室？……为了向女职工和用人单位普及这些法律知识，本报通过上、下两期专题报道，结合基层单位女职工反映的典型案例、现象，向大家介绍“女职工应当知道的十大特殊保护”，并邀请北京市总工会法律服务中心副主任褚军花律师结合相关法律条文予以点评。

保护哺乳期女工 单位应建哺乳室

“最近，朋友带我到她们单位的‘妈咪屋’里给孩子换尿布。那粉色的小屋可温馨了。希望我们单位也有，就不用每天为吸奶发愁了。”处在哺乳期的孙女士说。

喂母乳的女职工在工作中要抽时间存储母乳，可很多单位没有私密空间，哺乳只能在卫生间进行。为此，北京市总工会推广建设供哺乳期女职工使用的“妈咪屋”，统一配制了用于存放母乳的专用冰箱、储奶袋、纸巾、桌椅等，让“背奶”上下班的女职工有了温馨、卫生、私密的专用场所。

褚军花点评：对于单位是否要建哺乳室，《女职工保健工作规定》要求，有哺乳婴儿5名以上的单位，应逐步建立哺乳室。此外，在女职工的专享权益中，除了哺乳室，还有女职工卫生室、孕妇休息室，合并被称为“三室”。

凡女职工在100人以上的单位，应逐步建立女职工卫生室，健全相应的制度并设专人管理，对卫生室管理人员应进行专业培训。女职工每班在100人以下的单位，应设置简易的温水箱及冲洗器。对流动、分散工作单位的女职工应放发单人自用冲洗器。

此外，法律还要求女职工较多的单位应建立孕妇休息室。对于商场、超市等需要长期站立工作的促销员、售货员等岗位的女职工，单位要在其工作场所设立工间休息座位。

无论是否母乳喂养 都应享受哺乳假

“我生的是双胞胎，按理我每天应该有两小时的哺乳时间，但公司就是不让我休，理由是我没给孩子提供母乳。”休完产假刚上班的孟女士抱怨。

对此，单位却称：“单位规定，给哺乳期女工设立哺乳时间，目的是为了便于母乳喂养。而你本身没奶，就没必要享受哺乳时间了。”

据了解，现在无法母乳喂养的女职工人数不少，不授奶能否休哺乳假，一些单位和职工都有疑问。

褚军花点评：《女职工劳动保护特别规定》要求用人单位应当在每天的劳动时间内，为哺乳未满1周岁婴儿的女职工安排1小时哺乳时间；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。从内容看，法律没有规定必须是母乳喂养，所以，即使是人工喂养，女职工仍可享受哺乳时间。

这里需要提醒女职工，国家提倡母乳喂养，《女职工保健工作规定》规定，用人单位要宣传科学育儿知识，鼓励新妈妈们对4个月内的婴儿进行纯母乳喂养，并保证有未满1周岁婴儿的女职工的授乳时间。同时，婴儿满周岁时，经县（区）以上（含县、区）医疗或保健机构确诊为体弱儿的，还可以适当延长授乳时间，但不得超过6个月。

孕检计入劳动时间 单位无权扣工资

“其他孕妇每月去一次，这个月你是第三次请假做孕检了。你才怀孕5个月就这样，要是快生了还不天天往医院跑？”被公司主管这么一呛，胡女士有些不知所措，赶紧解释：“我35岁才怀孕，属于高龄孕妇。最近查出血糖和血压都很高，医生让我多去查两次。您看看，这是医生给我开的检查通知书。”说着，胡女士把病历本、建档卡等相关材料递给主管。对方仔细看过，说道：“好吧，你可以去，但得算病假。”

近日，胡女士告诉记者，今年1月她共请三天假做孕检，第一次算出勤，第二和第三次均算病假。根据公司规定，每休一天病假扣200元，且扣除当月600元全勤奖。“就因为我多做了两次孕检，公司就扣了1000元钱，而我一个月工资只有3500元。”她找单位说理，认为自己后两次去做孕检不应算病假，也不该扣钱，可单位不同意她的说法，至今也未补发已扣的工资。

褚军花点评：现在大龄产妇多，生二胎的女职工很多是高龄孕妇，如果在孕期不能适应原岗位的劳动，她们可由医疗机构出具证明，然后向单位提出调岗申请，单位应当予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的工作岗位。女职工从怀孕7个月起，单位不得让她们延长劳动时间或者安排夜班劳动，还要在劳动时间内安排一定的休息时间。

根据《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。这就是说，孕检算出勤，女职工不需要为此请病假或事假。因法律没有规定每月孕检几次，所以，只要是医疗机构出具了正常必要的检查，用人单位都应按出勤计算。胡女士因孕检被扣1000元工资，建议她先与单位沟通，协商不成可向工会申请维权。

流产可享受产假 不能计入医疗期

晓静是一家外贸公司的职员，2015年11月，已怀孕5个月的她因交通事故导致流产，随即在家休养。12月初，公司打电话说人手紧张，让她到传达室边工作边调养，被她拒绝。

12月11日，晓静到单位销假，不料当日公司向她发出《解除劳动合同通知书》，写明：“鉴于你已超过医疗期仍不能上班，也不同意另行安排工作，依据法律规定，公司决定从即日与你解除劳动合同。”

31岁的洪女士是一家教育机构的老师，总想生个孩子，但已连续三次流产，医生说她属于复发性流产。“校长是个女的，很同情我，每次流产都给我一个月的病假。”她说。

李女士怀孕三个月时发现老公有外遇，一气之下离了婚，并到医院做了流产手术。在家休了一个月后回单位上班，被告知要按病假计算。她不同意，认为应算产假。单位称：“是你主动要求打掉孩子的，不是自然流产，更不能算产假了。”李女士气得说不出话来。

据了解，生育权益作为女职工的一项特殊权益，大家了解得比较多，比如女职工生育后按规定休的是产假。但流产后休的是产假还是病假，很多人就说不清了。

褚军花点评：依据《女职工劳动保护特别规定》第7条第二款规定，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。无论怀孕后单次或多次自然流产，还是人工流产，只要是怀孕不满4个月流产的，可凭医院证明休假15天；怀孕满4个月以上流产的，可以休假42天。在此天数内都算产假，享受生育津贴或产假工资，而且不能计入医疗期。而且，单位不能因员工休产假扣发工资。

更年期、经期可享关怀 “三期”可扩为“五期”

49岁的李大姐是一家企业的图书管理员，还有一年就退休了，但最近更年期症状越来越明显：潮热出汗、失眠，而且心烦气躁，动不动就发无名火，闹得同事间很不愉快。

33岁的王大姐从事保洁工作，有时需要与冷水接触。但经期，单位仍安排她照常工作，如果请假还要扣工资。

说到女职工权益保护，首先想到的是孕期、产期、哺乳期这“三期”了，但很多人不知道，实则应为“五期”保护。像李大姐、王大姐这样处于更年期、经期的女职工，也应享受用人单位的保护。

褚军花点评：近年来，很多女职工的更年期提前，加之要实行延迟退休，人们开始关注更年期权益问题。早在20多年前，卫生部、劳动部、人事部、全国总工会、全国妇联等五部门联合发布的《女职工保健工作规定》，就把更年期保健纳入其中。它要求用人单位要宣传更年期生理卫生知识，使进入更年期的女职工得到社会广泛的关怀，这无疑从精神上给了她们鼓励。

为了保证更年期女职工身心健康，《女职工保健工作规定》还要求用人单位对她们每1至2年进行一次妇科疾病的查治。同时，经县（区）以上（含县、区）的医疗或妇幼保健机构诊断为更年期综合症的，经治疗效果仍不显著，且不适应原工作的，应暂时安排适宜的工作。

对于经期女职工，除了可以休痛经假外，用人单位也不能安排经期女职工从事冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级工作、低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级工作、体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级工作及高处作业分级标准中规定的第三级、第四级工作。