

女性劳动者享有哪些就业权利?

案例

小李通过严格的考核，与一家公司产生了签订劳动合同的意向。直到此时，公司才告诉她应遵守本单位一条不成文的规定，即入职后3年内不得怀孕生育，3年后若怀孕生育还需按顺序“排队”，否则，将被视为违约，甚至可能丢掉工作。

面对来之不易的就业机会，小李只得签字认可。但是，她又觉得公司这样做有点儿就业歧视，可自己又不太清楚法律在这方面是如何规定的?

点评

公司的做法是错误的，其内部不成文的“排队”怀孕生育规定违背现行法律规定。

关于女性劳动者的生育权，《妇女权益保障法》第51条规定：“妇女有按照国家有关规定生育子女的权利，也有不生育的自由”。这就是说，女性享有生育以及何时生育的权利，同时也享有不生育的自由。本案中，小李所在公司的行为侵犯了她的生育权。

此外，《劳动合同法》第42条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同：……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的……”《女职工劳动保护特别规定》第5条规定：“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。”

根据上述规定，小李所在公司未按照计划怀孕列为违约条款也是违反法律规定的，在法律上是无效的。

那么，女职工在劳动就业方面享有哪些权利?其合法权益受到侵害后如何寻求法律保护呢?具体来讲，主要有以下六个方面：

一是女职工享有平等就业权。

根据《劳动法》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。”在求职过程中，除特殊的

不适合女性的职位外，一律男女平等，用人单位不得采用任何方式阻碍女性就业。

二是孕期、产期、哺乳期女工享有不被解雇的权利。

《劳动法》《劳动合同法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规均规定，对处于“三期”阶段的女性劳动者，除非存在严重违反用人单位规章制度、严重失职和营私舞弊行为，给用人单位造成重大损害的等情形，用人单位不得随意与其解除劳动合同。

三是女职工享有要求用人单位缴纳生育保险的权利。

根据《社会保险法》规定，职工应当参加生育保险，生育保险为用人单位全额缴纳，用人单位应当依照法律规定进行缴纳。同时，女职工产假期间的生育津贴、女职工生育或者流产的医疗费用，应由生育保险基金支付，而对未参加生育保险的，女职工有权要求用人单位进行支付。

四是女职工享有产假、哺乳假的权利。

《女职工劳动保护特别规定》第7条规定：“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。”

《女职工劳动保护特别规定》第9条第2款规定：“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。”

五是孕期、哺乳期女职工享有休息权利。

《女职工劳动保护特别规定》规定，怀孕7个月以上及哺乳未满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。同时，对于怀孕7个月以上的女职工，用人单位应当在劳动时间内安排一定的休息时间。根据法律规定，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。因此，用人单位不得因为孕期女职工在劳动时间中进行产检，而扣发劳动报酬。

六是女职工享有特殊劳动保护的权利。

考虑到女性的生理特点，为更好的保护女性健康，相关劳动法规规定了女职工禁忌从事的劳动范围，以及女职工在经期、孕期、哺乳期禁忌从事的工作范围。

为此，《劳动法》第61条、第63条分别规定：“不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。”“不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。”

如果女职工被违法解除劳动合同或遭遇其他侵权行为，根据《劳动合同法》等法律法规规定，其既可以通过向劳动监察部门进行投诉、举报、申诉，也可以依法申请劳动争议仲裁及向法院提起诉讼等方式维护自身合法权益。

张兆利 律师

海外代购遭遇假冒产品，可以在国内起诉索赔

近日，读者冯灵晗向本报反映说，她曾要求代购商吕某从海外购买产品，并支付了手续费和全部货款。吕某以自己的名义与海外销售商签订购买合同。因收货后发现系假冒产品，她便要求吕某退货退款，而吕某以其只是代购为由，让她找国外生产商或销售商索赔。

她想知道：吕某的说法对不对?

法律分析

吕某的说法是错误的。一方面，吕某应当担责。

《民法典》第162条规定：“代理人在代理权限内，以被代理人名义实施的民事法律行为，对被代理人发生效力。”从表面

看，吕某是受你委托购买商品，似乎不应担责。其实不然，因为海外代购是代购商从客户手里收取货款、手续费后，去海外商店选购对应商品，再将商品交给客户，代购商赚的是商品的差价或手续费。你交付货款、手续费向吕某购买，吕某以自己的名义与海外销售商签约，你与海外销售商未发生合同关系，故你与吕某之间并非代理而是代购，也就是行纪合同关系。

对此，《民法典》第958条规定：“行纪人与第三人订立合同的，行纪人对该合同直接享有权利、承担义务。第三人未履行义务致使委托人受到损害的，行纪人应当承担赔偿责任……”也就是说，吕某必须向你承担相应

责任。

另一方面，你有权就近提起诉讼。

《民事诉讼法》第23条规定：“因合同纠纷提起的诉讼，由被告住所地或者合同履行地人民法院管辖。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第26条规定：“因产品、服务质量不合格造成他人财产、人身损害提起的诉讼，产品制造地、产品销售地、服务提供地、侵权行为地和被告住所地人民法院都有管辖权。”因此，无论是基于你与吕某之间的合同关系，还是基于商品系冒牌产品，你都可以向自己所在地的基层法院提起诉讼。

颜东岳 法官

试用期超过法定时间 员工可主张什么权利

晓晨于2021年1月初参加一家公司招聘。因各方面能力较强，面试时表现出色，晓晨顺利地办理了入职手续。

在签订劳动合同时，晓晨希望签订一份期限较长的合同，公司表示同意，但提出试用期也要相应长一些。最终，双方约定劳动合同期限为2年，自2021年1月11日起至2023年1月10日止，试用期限为5个月，试用期内月工资4800元，转正后月工资6000元。

最近，晓晨在一次同学聚会时了解到，其同学入职时的试用期一般都不超过2个月。于是，她开始怀疑自己的试用期的合法性，并咨询公司人力资源部。人力资源部负责人说，虽然试用期是长了些，但这是双方的真实意思表示，所签的劳动合同合法有效，双方必须遵照执行，任何一方都不得反悔。

面对此种说法，晓晨该怎么办?

【评析】

该负责人的说法不正确。

首先，法律关于试用期限的长度有明确限定，用人单位不能随意设定。

《劳动合同法》第十九条规定：“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。”

其次，当事人对法律的强制性规定不能通过约定予以改变。

本案所涉劳动合同约定晓晨的试用期为5个月，这虽然是双方协商一致的结果，也是双方的真实意思，但该约定违反了有关试用期长度的强制性规定，因此是无效的。按照法律规定，晓晨的试用期最多也只能是2个月。

最后，晓晨可以要求公司支付给赔偿金。

《劳动合同法》第八十三条规定：“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。”

本案中，晓晨自2021年1月11日入职至今，5个月的试用期已履行完毕，其中有3个月试用期属于违法约定。因此，她现在有权要求该公司按每月6000元的月工资标准支付给3个月的赔偿金。

潘家永 律师

未休年休假的工资报酬应如何计算?

常律师：

您好！我在一家公司连续工作5年多，但是，公司从未让我休过年假。请问：我是否可以要求公司支付未休年休假的工资报酬?若可以，未休年休假的工资报酬应该怎么计算?

答：

《职工带薪年休假条例》第二条规定：“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。”

《职工带薪年休假条例》第三条规定：“职工累积工作满1年不满10年的，年休假5天；已

满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”

《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定：“职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。”

根据以上规定，您已连续在公司工作满12个月，应享受带薪年休假。

此外，《职工带薪年休假条例》第五条第三款规定：“……对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”

《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定：“计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75天）进行折算。前款所称月工资是指职工在用人

单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际月份计算月平均工资。”

据此，若您有证据证明公司从未安排您休年休假，您可要求公司按照相应的标准支付您未休年休假的工资报酬。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com

