

职场女性如何维护自身合法权益?

妇女权益保障是国家人权事业的重要部分，是衡量一个社会文明程度的重要标尺。那么，在职场中女性遭遇就业性别歧视、性骚扰或生育与职称晋级冲突等问题时该怎么办?以下案例对相关问题作出了法律解析。

【案例1】

强化特殊劳动保护，为职场女性生育解忧

俞女士是位中学老师，在评为中教一级后还想上个台阶，计划在5年内评上高级职称。为此，她一心扑在教学上。而丈夫想要个二宝，这让俞女士很为难。因为一旦生二宝，她就不能完成年度教学工作量，自己的职称晋升目标也将泡汤。

【点评】

为解除女职工结婚、生育的后顾之忧，之前的法律法规对“三期”女职工作出了比较多的特殊保护规定，主要包括：一是用人单位不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容；二是在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间；三是用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇；四是用人单位不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定，对“三期”女职工预告辞退和经济性裁员；五是“三期”女职工的劳动合同期满时，应当延续至孕期、产期、哺乳期满时终止，等等。

为了适应新的生育政策，进一步保障女职工的生育权，《妇女权益保障法》增加了以下对女职工的特别保护规定：一是用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务；二是用人单位应当定期为女职工安排妇科疾病、乳腺疾病检查以及妇女特殊需要的其他健康检查；三是用人单位与女职工订

立的劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，集体合同中应当包含男女平等和女职工权益保护相关内容。这些新规定，为妇女更好兼顾生育与事业提供了有力支持。

【案例2】

女性遭遇就业性别歧视，可向劳动部门及检察机关投诉

某乡镇公开招考村级后备干部时，在招考公告中明示招考人数共30人，涉及该镇下辖的20个行政村，其中12个村限定只招考男性，男女岗位人数比例为22:7。在确定入围人员时又将尚未生育的女性挡在门外。报考人胡女士想知道，这种做法是否构成就业性别歧视？被拒之门外的女性该如何维权？

【点评】

《妇女权益保障法》第四十三条规定：“用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为：（一）限定为男性或者规定男性优先；（二）除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；（三）将妊娠测试作为入职体检项目；（四）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；（五）其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。”本案中，村级后备干部不属于不适合女性从业的岗位，案涉乡镇的一系列做法显然构成就业歧视。

为了补齐过往反制就业性别歧视中存在的短板，《妇女权益保障法》增加了以下新规定：一

是人社部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。这样可以通过行政手段加大查处力度。二是对于侵害妇女平等就业权益的就业性别歧视行为，检察机关可以向用人单位发出检察建议或者提起公益诉讼。由检察机关及时“亮剑”，通过制发诉前检察建议，对拒不整改的单位提起公益诉讼，无疑加大了反制就业性别歧视的力度。

本案中，案涉乡镇的一系列做法无疑导致社会公共利益受损。对此，遭遇就业歧视的女性可以直接向检察机关投诉。检察机关应当向该乡镇发出纠正和整改的检察建议，或者向法院提起公益诉讼。

【案例3】

完善预防和处置机制，遏制打击性骚扰行为

薛女士在公司从事文秘工作，但部门负责人冯某经常以布置工作为由到她的办公室进行言语挑逗、调戏，甚至故意碰触其身体。薛女士虽多次警告过冯某，可冯某毫不收敛，弄得薛女士现在见到他就恐惧，看到他的讯息就紧张，见他来办公室就找理由躲出去，现在都快抑郁了。那么，女性面对性骚扰该怎么办？

【点评】

《民法典》原则性规定了单位、学校负有预防和处置性骚扰的法定义务，以及侵权人应当承担民事责任。为进一步降低性骚扰发生的概率，《妇女权益保障法》对学校 and 单位提出了具体要

求。其中，要求学校在教育、管理、设施等方面采取措施，提高女学生防范性骚扰的自我保护意识和能力，建立有效预防和科学处置性侵害、性骚扰的工作制度。对性骚扰女学生的违法行为，应当及时通知受害未成年女学生的监护人，向公安机关、教育行政部门报告，配合处理。

对于用人单位来讲，其应当采取下列合理的预防和制止性骚扰措施：一是制定禁止性骚扰的规章制度；二是明确负责机构或者人员；三是开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；四是采取必要的安全保卫措施；五是设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；六是建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；七是支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导。另外，女性劳动者在遇到性骚扰时，也应当注意收集证据，可以隐蔽地录音、录像、保留微信聊天记录、短信记录等，为维护自身合法权益做准备。

根据《民法典》规定，遭遇性骚扰的女性可以采用向有关单位投诉、向公安机关报案或提起民事诉讼等方式进行维权。本案中，薛女士可以作出以下选择：一是向公司告发，公司应当在人事管理权限范围内进行调查处理，包括让冯某向薛女士赔礼道歉、将其调离等；如若情节严重的话，可以根据规章制度辞退冯某。二是提出给自己调整岗位或办公场所等合理诉求。三是向法院起诉，要求冯某停止侵害、赔礼道歉；如果遭受了精神损害，还可以请求法院判令冯某赔偿精神抚慰金。

潘家永 律师

儿子不尽赡养义务 公司可依判决代扣工资

典型案例

江某与自己的老父亲关系很不融洽。自从结婚之后他就搬出去另住，很少回家看望老父亲。其老父亲的生活，也因此变得非常窘迫。为此，其老父亲将他诉至法院，要求他按月支付赡养费800元。法院作出相应判决后，他依然我行我素，拒绝给老父亲任何经济上的帮助。

近日，江某发现前两个月的工资每月被扣800元。经询问得知，公司依据法院判决扣这些钱是给他父亲的赡养费。江某认为，公司的行为属于克扣工资，打算到相关部门去讨个说法。

法律解析

江某所在公司扣除其800元工资给其父亲的做法是合法的，其性质是代扣工资而不是克扣工资。

用人单位对于劳动者处于管理者的地位，工资一般也是在劳动者完成当月工作后在月底或者下个月初发放。按照法律规定，在劳动者已经提供了正常劳动的情况下，用人单位应该按照劳动合同约定的标准足额支付劳动报酬。而在现实中，用人单位克扣工资是劳动关系中最为常见的纠纷。

所谓克扣工资，是指用人单位无正当理由扣减劳动者的应得工资，这是一种违法行为。而用人单位代扣职工工资是合法行为，对此，法律亦有明确规定。譬如，《工资支付暂行规定》第15条规定，有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：(1) 用人单位代扣代缴的个人所得税；(2) 用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；(3) 法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；(4) 法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

除了上述情况外，当职工工资因与经济效益挂钩而减少时亦不属于克扣工资。对此，《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第3条在对上述条款进行补充时作出了相应的规定，即用人单位因经济效益下降不得不减发工资的，属于依法减发工资。以下这些情况减发工资不属于克扣职工工资：(1) 国家的法律、法规中有明确规定的；(2) 依法签订的劳动合同中有明确规定的；(3) 用人单位依法制定并经职代会批准的厂规厂纪中有明确规定的；(4) 因劳动者请事假等相应减发工资等。

本案中，江某之父将其诉至法院后，法院作出了相应的判决，要求江某按月支付赡养费800元。因江某拒不履行法院判决，经其父亲向法院申请强制执行，法院通知江某所在公司协助执行生效判决，公司才从江某未发放的工资中代扣800元的赡养费给其父亲。由此可以看出，江某所在公司的做法符合法律规定，其认为公司是克扣工资是错误的。李德勇 律师

公司不得以实行特殊工时制为由克扣加班工资

【案例】

佟女士于2023年3月份入职，在电器公司从事产品销售工作。双方签订的劳动合同约定，其月薪为3000元，执行标准工时制。今年1月，公司又安排佟女士兼任保管、统计等业务。为按时完成任务，她不但每天延长工作时间，每周六还要加班。可是，领工资时，公司却没有给她发放加班费。她找公司交涉，公司称所有销售岗位已变更为特殊工时制，公司无需执行加班工资的规定。公司向她出示的董事会会议纪要也载明：经研究并报有关部门批准，公司决定对销售工作岗位实行特殊工时制。

佟女士想知道何谓特殊工时制？她的劳动合同约定的是标准工时制，公司实行特殊工时制后是否需要支付加班工资？

【解析】

特殊工时制是相对标准工时制而言的。《国务院关于职工工作时间的规定》第5条规定：“因工作性质或者生产特点的限制，不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的，按照国

家有关规定，可以实行其他工作和休息办法。”这里的“其他工作时间和休息方法”指的就是特殊工时制。作为一项制度，特殊工时制包括许多种具体的工时制度，我国已实行的主要有：缩短工时制、综合工时制、不定时工时制、计件工时制。

《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第4条规定：“企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制：1. 企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；2. 企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；3. 其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。”由此可以看出，实行特殊工时制是受到一定条件限制的，需要经过有关部门的批准。

佟女士所在公司尽管对销售工作岗位实行了特殊工时制，但佟女士按照公司的安排经常加班，公司是需要向她支付加班费的。

《劳动合同法》第17条规定：“劳动合同应当具备以下条款：(1) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；(2) 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；(3) 劳动合同期限；(4) 工作内容和工作地点；(5) 工作时间和休息休假；(6) 劳动报酬；(7) 社会保险；(8) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；(9) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。”因此，工作内容和地点、工作时间和休息休假、劳动报酬等内容是劳动合同的必备条款，公司在劳动合同中约定佟女士的岗位执行标准工时制是符合法律规定的，是应当受到法律保护的。

本案中，电器公司虽经有关部门审批销售岗位适用特殊工时制，佟女士所从事的销售工作岗位也符合实行特殊工时制的相关条件。但是，有关部门批准可以实行特殊工时制，只是用人单位获得与劳动者约定适用不定时工作制的条件，双方仍可以选择标准工时制。在双方已经约定实行标准工时制的情况下，用人单位要改变为特殊工时制，属于劳动

合同条款的变更。按照《劳动合同法》第35条规定：“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。”也就是说，如果劳动者同意变更，要以书面的形式约定，其他单方面变更或口头通知等均是无效的。如果劳动者不同意变更，只能按照劳动合同中约定的条款继续履行劳动合同。在佟女士并没有与公司变更劳动合同的情形下，仍要认定双方执行的标准工时制。当佟女士延长工作时间时，就要认定为加班，由公司向佟女士支付相应的加班费。

另外，佟女士不仅要从事销售方面的工作，还要兼任保管、统计等其他岗位的工作，所延长的工作时间多是用在了销售之外的额外工作。而对于佟女士来说，特殊工时制只是适合她的销售工作岗位，却不适应其他岗位。既然佟女士承担了与特殊工时制并无关系的其他工作，所延长工作时间就应当算作加班并获得加班费。如果公司以“特殊工时制”为由克扣佟女士的加班费，既不合乎法律，也不合乎情理。程文华 律师