

13 对哺乳期女职工，法律上有何特别照顾措施？

■锦囊13：对哺乳期女职工，法律有特别照顾措施。《女职工劳动保护特别规定》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。



14 女职工在孕期、产期、哺乳期，用人单位是否可以降低工资待遇？

■锦囊14：不可以。《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十七条 任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资。《女职工劳动保护特别规定》第五条：用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资。



未成年工保护篇

15 对童工、未成年工的年龄范围有规定吗？

■锦囊15：有规定。童工是指不满16周岁的人员。根据《中华人民共和国劳动法》第五十八条的规定，未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

16 是否未满16岁的人员，用人单位都一律不得招用？

■锦囊16：否，对文艺、体育和特种工艺单位有特殊规定。《中华人民共和国劳动法》第十五条：文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。

17 对未成年工的工作范围有哪些特殊保护？

■锦囊17：

《中华人民共和国劳动法》第六十四条：不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其它禁忌从事的劳动。《中华人民共和国未成年人保护法》第六十一条：营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等不适宜未成年人活动的场所不得招用已满十六周岁的未成年人。招用已满十六周岁未成年人的单位和个人应当执行国家在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面的规定，不得安排其从事过重、有毒、有害等危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。



18 未成年工的合法权益受到用人单位侵害，怎么办？

■锦囊18：《中华人民共和国劳动法》第九十五条：用人单位违反《中华人民共和国劳动法》对未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。《中华人民共和国未成年人保护法》第一百二十五条：违反《中华人民共和国未成年人保护法》第六十一条规定的，由文化和旅游、人力资源和社会保障、市场监督管理等部门按照职责分工责令限期改正，给予警告，没收违法所得，可以并处十万元以下罚款；拒不改正或者情节严重的，责令停产停业或者吊销营业执照、吊销相关许可证，并处十万元以上一百万元以下罚款。

19 用人单位非法使用童工，造成童工伤残或死亡的，可获哪些赔偿？

■锦囊19：《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》规定：用人单位使用童工造成其伤残、死亡的，用人单位必须按照本办法的规定向伤残童工或者死亡童工的近亲属给予一次性赔偿。一次性赔偿包括童工在治疗期间的费用和一次性赔偿金。



女职工、未成年工

劳动权益保护

小锦囊



女职工保护篇

1 一些招聘启事写“男性优先”“不招女性”是否合法？

■锦囊1：这涉及对女性就业的歧视，劳动者可以向人民法院提起诉讼。《中华人民共和国妇女权益保障法》第23条第一款规定：各单位在录用职工时，除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。《中华人民共和国就业促进法》第27条规定：国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，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。《中华人民共和国就业促进法》第62条规定，违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

2 单位在招聘环节可以询问女职工的婚育情况吗？

■锦囊2：女职工有权对自己的婚育情况进行保密，单位在招聘环节无权询问。2019年2月18日发布的《人力资源和社会保障部、教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》第二条：依法禁止招聘环节中的就业性别歧视。各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中，不得限定性别（国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外）或性别优先，不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女，不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件，不得差别化地提高对妇女的录用标准。国有企事业单位、公共就业人才服务机构及各部门所属人力资源服务机构要带头遵法守法，坚决禁止就业性别歧视行为。

3 用人单位在劳动合同中规定“X年之内不得结婚、不得生子”怎么办？

■锦囊3：用人单位的规定违法，属无效约定，女职工结婚生子不违反劳动合同约定，若签了也不影响自己的合法权益。《中华人民共和国妇女权益保障法》第23条第二款规定：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。《中华人民共和国就业促进法》第27条第三款规定：用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

4 在云南省工作，单位只放女职工三天婚假合法吗？

■锦囊4：不合法。国家劳动总局、财政部《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》（劳总薪字[1980]29号）规定：



职工本人结婚可以根据具体情况，由本单位行政领导批准，酌情给予一至三天的婚假。《云南省人口与计划生育条例》第二十二条：机关、企业事业单位、社会团体和其他组织的工作人员登记结婚的，在国家规定的婚假外增加婚假15天。

5 再婚的还可以享受婚假吗？

■锦囊5：不用担心，再婚者与初婚者的法律地位相同，也可以享受婚假。劳社厅函[2000]84号文规定：再婚者与初婚者的法律地位相同，用人单位对再婚职工应当参照国家有关规定，给予同初婚职工一样的婚假待遇。



6 如果难产或生育多胞胎，产假怎么计算呢？

■锦囊6：云南省女职工生育，正常可享受158天产假；难产的，可休产假173天；生育多胞胎的，每多生育一个婴儿，增加产假15天。《女职工劳动保护特别规定》第七条第一款：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，每多生育一个婴儿，增加产假15天。《云南省人口与计划生育条例》第二十二条：符合法律、法规规定生育子女的，除按照国务院《女职工劳动保护特别规定》休假外，女方延长生育假60天，男方给予护理假30天。

7 流产了，身心受重创不能上班怎么办？

■锦囊7：遇这种情况别担心，可以和单位请产假休养身体。《女职工劳动保护特别规定》第七条第二款：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。

8 女职工在孕期、产期、哺乳期，用人单位是否可以解除/终止劳动合同？

■锦囊8：女职工不存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形的，用人单位在女职工孕期、产期、哺乳期内不得依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。劳动合同期满的应当延续至孕期、产期、哺乳期结束。

9 女职工需要连续缴纳多长时间的医疗保险费才能享受生育保险待遇？

■锦囊9：按照昆明市规定，需要连续缴纳满12个月。《昆明市生育保险和职工基本医疗保险合并实施试行办法》第六条：参保人连续缴纳昆明地区城镇职

工基本医疗保险费12个月以上符合法律、法规规定生育或施行计划生育手术的，用人单位在职职工享受生育医疗费用和生育津贴待遇；以个人身份参保的只享受生育医疗费用待遇，不享受生育津贴待遇。

10 单位没有为女职工缴纳生育保险费，领不到生育津贴怎么办？

■锦囊10：《女职工劳动保护特别规定》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。

11 法律对经期女职工有什么特殊保护吗？

■锦囊11：经期是女职工的特殊生理期，法律规定了女职工在经期禁忌从事的劳动范围。《女职工劳动保护特别规定》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；（4）高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

12 对孕期女职工，法律上有何特别保护？

■锦囊12：对孕期女职工，法律有特别保护。《女职工劳动保护特别规定》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。