

2012最新劳动法案例大全解析

# 管理者劳动法实务手册

人力资源总监必读手册 劳动者普法知识手册

女工、未成年工保护



# 全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

## 招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



## 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



## 【颁发证书】 学员毕业后可以获得权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获得相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获得2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



## 【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



## 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



## 【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



## 【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



## 【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



## 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



## 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



## 【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)



## 【报名须知】

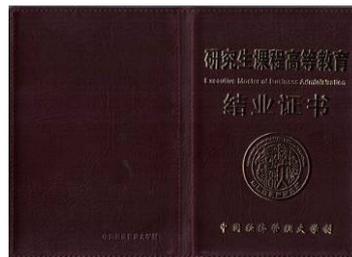
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片, 毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认, 以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



## 【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



## 【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续, 部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	邮寄地址: 哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码: 150020 收件人: 王海涛
方式二	学校帐号 (企业账户)	学校帐号: 184080723702015 账号户名: 哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行: 哈尔滨银行中大支行 支付系统行号: 313261018034
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号: 40551220360141505 户名: 王海涛 开户行: 交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号: 602610301201201234 户名: 王海涛 开户行: 哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号: 3500016701101298023 户名: 王海涛 开户行: 哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 (存折)	中国人民建设银行帐户(存折): 1141449980130106399 用户名: 王海涛
方式七	农业银行帐户 (卡号)	农业银行帐户(卡号): 6228480170232416918 用户名: 王海涛 农行卡开户银行: 中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行
方式八	招商银行 (卡号)	招商银行帐户(卡号): 6225884517313071 用户名: 王海涛 招商银行卡开户银行: 招商银行哈尔滨分行马迭尔支行

可以选择任意一种方式缴纳学费, 收到学费当天, 学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。



## 110

### 女工、未成年工保护

- |          |                         |
|----------|-------------------------|
| 女职工劳动保护  | 110-010 女职工禁忌从事的劳动范围是什么 |
|          | 110-020 经期女工禁止从事哪些工作    |
|          | 110-030 孕期女工禁止从事哪些工作    |
|          | 110-040 哺乳期女工禁止从事哪些工作   |
|          | 110-050 关于产假的规定有哪些      |
|          | 110-060 哺乳期女工的工时有哪些规定   |
| 未成年工劳动保护 | 110-270 童工、未成年工、成年工如何区分 |
|          | 110-280 哪些工种禁止使用未成年工    |

❓ 问：女职工禁忌从事的劳动范围是什么？

💬 答：除了对经期、孕期、哺乳期女职工另有一些额外的特殊保护规定之外，法律还一律禁止安排女职工从事以下范围的劳动：

- 1 ) 矿山井下作业；
- 2 ) 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；
- 3 ) 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。

基于女性的生理特点，法律对女职工有特殊的保护，《劳动法》第 59 条、《妇女权益保障法》第 26 条对此作出了原则性规定。2012 年 4 月 28 日国务院颁布的《女职工劳动保护特别规定》第 4 条及所属“附录”对女职工禁忌从事的劳动范围做出了具体规定。该“附录”把原劳动部 1990 年制定的《女职工禁忌劳动范围的规定》由部颁规章提高到了行政法规的层次。

1. 《劳动法》第 59 条；
2. 《妇女权益保障法》第 26 条；
3. 国务院《女职工劳动保护特别规定》第 4 条及其“附录”第 1 条。

 例：

某山区煤矿属于民营企业。该矿职工大多是附近农村的农民工，用工十分不规范。由于该地区生活条件艰苦，所以许多农民也只能靠在矿上打工来维持生计。某某村有一孙姓农民有2个女儿一个儿子，由于父亲有病不能去矿山打工，生活十分困难。于是家中长女孙某香决定去矿上打工。她要求下井作业，一开始老板不同意，倒不是老板怕违反什么劳动法，只是老板认为女的没什么用，不像男劳力能干。后来在孙某香的一再要求下同意了其要求，安排她下井作业……

 解：

本例提示了以下法律要点：

- 企业安排女工从事法律规定女工禁忌从事的劳动，属于违法行为，将会承担不利的法律后果。

本例中，企业安排女工孙某香从事法规禁止从事的劳动，违反了劳动法等有关规定。新的《女职工劳动保护特别规定》明确禁止女性井下作业，因此该矿的用工行为违法。

## 操作提示：

1) 企业需注意，《女职工劳动保护特别规定》扩大了适用范围，增加了个体经济组织以及其他社会组织等单位和个人，覆盖了所有用人单位及女职工，包括女农民工。

2) 不管出于什么理由，如果企业违反《女职工劳动保护特别规定》，让女工从事禁忌范围内的工作，将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。

3) 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。

问：经期女工禁止从事哪些工作？

答：经期女工禁止从事的劳动范围包括：

- 1) 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；
- 2) 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；
- 3) 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。

考虑到女职工在经期的生理特点及特殊健康要求，《劳动法》第60条在原则上规定了对经期女职工的**特殊劳动保护原则**。2012年4月28日国务院颁布的《女职工劳动保护特别规定》之“附录”对女职工经期禁忌从事的劳动范围做出了明确规定。

企业须特别注意，为平衡女职工劳动保护与妇女就业的关系，《女职工劳动保护特别规定》中女职工和经期禁忌从事的劳动范围更加具体明确，可操作性强，而不是像已废除的《女职工劳动保护规定》等法规，仅仅规定“女职工在月经期间，所在单位不得安排其从事高空、低温、冷水……”等工作或不得从事“食品冷冻库及冷水等低温作业”。

参考法规:

1. 《劳动法》第60条;
2. 国务院《女职工劳动保护特别规定》及“附录”第2条。

例:

牛某等13人系某肉类联合加工厂职工，在肉类加工车间工作。由于长期在低温下工作，其中大部分人因此导致月经紊乱、腰疼。

为此，她们曾多次向厂领导提出在月经期调换劳动岗位的请求，但都被厂领导以人员少、无法安排为由拒绝。

1996年9月16日牛某等13人向当地劳动争议仲裁机关提出申诉，请求劳动争议仲裁委员会裁定厂领导执行《女职工劳动保护规定》并给予其经济赔偿。仲裁机关受理后，经调查牛某等人所诉情况属实，裁决支持女工的主张。

 解:

本案提示了以下法律要点:

- 法律对经期女职工有特定的保护规定，禁止安排经期女工从事某些工种、岗位；
- 从事经期禁忌工种的女职工在经期调换工种的要求，企业不能拒绝。

本案中，牛某等的岗位处于低温下工作。在她们处于月经期间，这些岗位就属于禁忌岗位，企业没有根据她们的生理周期安排她们的生产任务，违反了劳动法规对女职工的特殊保护规定。

### 操作提示：

1) 企业需注意：上述案例发生在 1996 年，自 2012 年 4 月新的《女职工劳动保护特别规定》公布后，对经期禁忌劳动范围有了不同的标准和规定，更具操作性。

2) 对于从事低温、冷水作业的经期女工，企业要掌握《女职工劳动保护特别规定》的分级标准；如果企业中有涉及女工特殊保护禁止的岗位，在安排生产任务时，需要提前规划。

3) 切记：增加岗位补贴无法代替劳动保护要求。如果安排了经期女工从事其禁忌工作，即使给予女工很高的补贴，仍然要承担对员工的民事责任，并可能遭受行政处罚。

问：孕期女工禁止从事哪些工作？

答：孕期女工禁止从事的工作有：

1) 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；

2) 从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；

3) 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；

4) 高处作业分级标准中规定的高处作业；

5) 冷水作业分级标准中规定的冷水作业；

6) 低温作业分级标准中规定的低温作业；

7) 高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

8) 噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

9) 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；

10) 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。

考虑到孕期女职工本身及胎儿的特殊健康要求，《劳动法》第 61 条在原则上规定了对孕

期女职工的特殊劳动保护原则。2012年国务院新颁布的《女职工劳动保护特别规定》第6条规定，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。另外《女职工劳动保护特别规定》之“附录”特别列举了孕期不能从事的工作，扩大了孕期禁忌从事的劳动范围。

参考法规：

1. 《劳动法》第61条；
2. 国务院《女职工劳动保护特别规定》第6条、第13条及其“附录”第3条。

 例：

方某系A纺织厂电工班的职工。2006年春节期间的，该企业领导安排在农历正月初二、初三夜晚加班两晚，方某当即向领导提出自己怀孕8个月，不便加班。A纺织厂领导要求方某顾全大局。

方某在未获领导批准的情况下，两晚未到工作岗位，致使A纺织厂正常的生产受到了一定影响。A纺织厂领导要求方某写出书面检查，遭拒绝，遂根据《企业职

工奖惩条例》第11条第2项规定，以方某不服从工作分配为由给予“记过”处分。

方某不服，于2006年4月向劳动仲裁委员会提出仲裁申请，要求A纺织厂撤销记过处分。

A纺织厂辩称，A纺织厂属连续运转的特殊企业，内部实行的是轮体制，法定假日安排职工工作是国家保证企业正常生产的特殊权利，也是职工应尽的义务。此次春节3天加班，正值方某工作日，方某以法定假日为由不到岗上班，理由不充分；此外，方某住处距工作岗位不足100米，夜间照明条件很好，夜间上班并无不便，方某不顾国家和集体利益，两晚不到岗上班，事后不承认自己的错误，A纺织厂按照国务院颁布的劳动法规的规定及行业内部规章予以记过处分并无不妥，应予维持。

劳动争议仲裁委员会认为：A纺织厂在安排方某加班时，方某已怀孕8个月，应享受特殊的劳动保护，不得安排其在夜间工作，而且A纺织厂连着两夜安排方某加班，无视方某的身体、生理的特殊要求，违背了《劳动法》第61条的规定。

经劳动争议仲裁委员会调解，方某与

A 纺织厂最终达成调解协议：A 纺织厂撤销对方某的记过处分。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 法律对孕期女职工有特殊保护规定；
- 企业违背孕期女职工特殊保护法规的决定对员工无约束力。

本案中，纺织厂安排方某夜间加班，而方某已怀孕 8 个月，属于法律禁止安排加班及夜间工作的情形。因此纺织厂的安排对方某无约束力，方某可以不遵守纺织厂的安排而不用承担不利后果。

 操作提示：

1) 企业进行生产安排时应提前做好人力资源规划，把孕期女工从禁忌岗位上排除。因为，违背孕期女职工劳动保护规定的生产安排，对孕期女工根本没有约束力。

2) 新《女职工劳动保护特别规定》(以下称“新《规定》”)加大了对孕期女工的保护力度和孕期禁忌劳动范围，企业尤其要关注新《规定》对用人单位违反女职工劳动保护的法律责任的处罚规定：

- 用人单位违反本规定第六条第二款规定(安排 7 个月以上孕妇夜班或延长劳动时间)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中有关孕期规定的，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。

❓ 问：哺乳期女工禁止从事哪些工作？

💬 答：哺乳期指婴儿出生后至未满一周岁时这一段时间。哺乳期女工禁止从事的工作有：

1) 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；

2) 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；

3) 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) 作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

考虑到哺乳期女职工特殊健康要求及照顾婴儿的需要，《劳动法》第63条在原则上规定了对哺乳期女职工的特别劳动保护原则。2012年4月28日国务院《女职工劳动保护特别规定》第9条及其“附录”第4条对此作了具体规定。

参考法规：

1. 《劳动法》第63条；
2. 国务院《女职工劳动保护特别规定》第9条、第13条及“附录”第4条。

 例:

赵某系某纺织厂女工。从2006年5月20日开始休产假，2006年6月15日赵某分娩。因胎儿过大，造成难产。

2006年9月7日，纺织厂通知赵某上班。赵某拿出难产证明，要求继续休假。厂方认为产假从赵某休息之日算起，到8月20日止，再加因难产延长的15天，理应9月7日上班，并告知赵某若不按时上班，按旷工处理。赵某无奈，只好上班。9月份是纺织忙季。赵某的岗位属高强度体力劳动岗位。后赵某子宫脱出，不得不休息。

赵某向厂方要求经济补助，遭拒绝。纺织厂认为，赵某产假后上班导致子宫脱出与厂方无关，厂方不应给予经济补偿。

赵某于是向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求某纺织厂安排自己住院治疗，支付补助费并妥善安排自己的工作。

劳动争议仲裁委员认为，纺织厂安排哺乳期女工赵某从事重体力劳动，严重违反《劳动法》和《女职工劳动保护规定》，致使赵某身体受到严重损害。

经调解，双方达成协议：纺织厂妥善

安排赵某住院治疗，医疗费用由厂方承担；  
纺织厂一次性给付赵某住院营养补助费；  
赵某病好后，由纺织厂根据身体状况妥善  
安排工作。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 法律对哺乳期女职工有特殊的劳动保护规定；
- 违反《女职工劳动保护规定》安排哺乳期女职工从事禁忌工作，企业会被要求承担不利后果。

本案中，赵某的产假期虽已结束，但处于哺乳期，仍然有一些特别法律保护，比如不得安排其从事《体力劳动强度分级》标准中第Ⅲ级体力劳动强度以上的作业。纺织厂在此期间安排其从事法律禁止哺乳期女职工从事的工作，并且造成了损害，需要承担赔偿责任。本案中，纺织厂以双方达成和解的方式承担了相应的赔偿责任。

 操作提示：

1) 企业在人力资源规划工作中需要提前考虑哺乳期女职工的任务安排及工作量计划，避免因为人手不足而冒险在禁忌岗位使用哺乳期女职工，造成法律风险。

2) 需要注意的是，即使企业违反哺乳期女职工特殊保护规定的安排未对哺乳期女职工造成伤害，仍可能会受到劳动行政部门的行政处罚。2012 年颁布的《女职工劳动保护特别规定》第 13 条规定，用人单位违反本规定附录第三条、第四条（哺乳期）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。

问：关于产假的规定有哪些？

答：关于产假的规定包括：

- 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。

考虑到女职工在怀孕后期、产后一段时间需要休息，《劳动法》第 60 条、2012 年国务院颁布的《女职工劳动保护规定》第 7 条为女职工规定了特别的产假制度。需要注意的是，《女职工劳动保护特别规定》规范了产假待遇，产假从 90 天延长至 98 天，明确了女职工流产产假和产假期间待遇、生育或流产医疗费用的支付标准、支付单位等，特别是对是否参加生育保险女职工产假期间待遇和相关费用支出分别作了明确规定。

参考法规：

1. 《劳动法》第 62 条；
2. 《妇女权益保障法》第 26 条；
3. 国务院《女职工劳动保护特别规定》第 7 条、第 13 条。

 例:

黎某是深圳某科技公司员工，2002年7月7日入职，2004年11月1日双方签订劳动合同，工作岗位为工模师傅。合同约定每月的工资为：基本工资480元+职务津贴75元+全勤奖80元+奖金570元。工资已发放至2004年12月6日。企业未为黎某办理社会保险。

2004年11月30日，黎某因怀孕要求休产假，但科技公司拒绝，要求黎某离职，并给黎某两份空白辞职登记表，要求黎某签字。黎某不同意签字，并于2004年12月6日向科技公司请事假，期限为2004年12月6日至12月24日，公司予以批准。

黎某于2004年12月12日向宝安区劳动争议仲裁委员会龙华仲裁庭申请仲裁，请求：

- 1) 解除劳动合同的经济补偿金人民币5,128.90元及额外补偿金1,282.20元；
- 2) 工作年限经济补偿金4,084.90元、额外赔偿金2,042.50元；
- 3) 未提前通知解除劳动合同补偿金1,361.60元；
- 4) 产假工资4,084.90元；
- 5) 补交养老保险费2,709.50元；仲

裁处理费用由科技公司承担。

科技公司于2004年12月28日以黎某自动离职为由开除黎某。科技公司称：2004年12月6日，黎某就自动离职，一直没有回厂上班，累计旷工15天。

黎某于2005年1月10日生产一婴儿。

劳动仲裁认为，双方劳动关系仍在，因此不存在补偿和赔偿问题。故支持了黎某要求支付产假工资1,665（=555×3）元的请求。

黎某不服仲裁，向法院起诉。一审法院宝安区人民法院判决与劳动仲裁结果类似。黎某不服一审判决，上诉至深圳中院。

二审法院深圳中院认为：

- 黎某12月6日申请事假至24日，被予以批准，至28日假期已届满三日，科技公司以其旷工15天作自动离职不成立，被上诉人解除劳动合同关系不当；
- 因黎某未要求继续履行劳动合同，而是申请劳动仲裁请求产假工资和工作年限补偿金，视为其同意于产假期满之日解除劳动合同，本案可视为用人单位提出，双方协商一致解除劳动合同，解除时间为黎某产

假期满之日即 2005 年 4 月 10 日，科技公司应支付解除劳动合同经济补偿金 3,615 元（1,205 × 3）和额外经济补偿金 1,807.5 元，并应按黎某的原工资待遇发放其产假工资 3,615 元（1,205 × 3）。

- 黎某依据《深圳经济特区实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉若干规定》第十七条诉请的解除劳动合同经济赔偿金及补偿金，因该请求属于劳动行政管理部門的行政职责，不属于人民法院审理民事诉讼的主管范围，本院不予审理。
- 本案不属于用人单位须提前 30 日通知解除劳动关系的情形，黎某诉请的代通知金没有法律依据，本院不予支持。
- 黎某诉请的检查费、接生费等费用未在劳动仲裁中申请，违反劳动争议案件仲裁程序前置的法律规定，本院对该请求不予审理。

深圳中院判决科技公司于判决生效之日起 3 日内支付黎某产假期间工资 3,615 元，并支付黎某解除劳动合同经济补偿金 3,615 元和额外的经济补偿金 1,807.5 元。

驳回了黎某的其他诉讼请求。本案一、二审受理费共计人民币 100 元，由黎某负担 50 元，科技公司负担 50 元。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 女职工休产假是法定福利，无须企业同意；
- 但员工开始休产假的时间点应当符合法律规定。

本案事实复杂，涉及女工产假的规定在认定本案是企业或员工单方解除合同，还是双方协商解除合同以及协商解除合同的日期过程中，法官扮演着关键性角色。

本案中，企业不批准产假，并以要求员工填离职申请表的方式向员工提出解除合同的愿望，员工拒绝离职后，企业又批准了事假，因此属于协商解除而非强行解除。员工请事假获准，但又在休假期间提起仲裁要求解除合同补偿金，表示员工也不再要求继续保持劳动关系。所以法院认为本案的性质属于企业提出解除合同而员工接受。

问题的关键是双方协商一致的时间从何时计算。

由于黎某 2005 年 1 月 10 日分娩，按照法

律规定其产假可以从 2004 年 12 月 25 日开始使用。因此企业在 2004 年 11 月 30 日拒绝黎某的休产假要求是合法的。

由于黎某处于怀孕时期，2005 年 1 月 30 日后 3 个月又处于法定产假时期，按照法律规定，除非员工有重大过错，企业不能解除合同。黎某的事假请求企业已经批准，所以也未构成“旷工 15 天”的条件。

同时黎某申请仲裁时也提出了产假工资的要求，所以可以认为黎某无意在产假结束前解除合同，而是在产假结束后解除合同。

因此，本案中法官认为双方都有解除合同的意思，并根据上述事实和法律规定合并考虑，认定 2005 年 4 月 10 日为双方协商解除合同的时间，并据此计算补偿金等，是符合法律精神的。

### 操作提示：

1) 由于法律规定产假可以从产前 15 天开始休息，但企业无法判断产前 15 天从何时起算，因此可以要求女工休产假前提供医院的预产期证明。

2) 企业应注意要求女工在给企业的产假申请中写明产假的起始日与终止日。

3) 企业如果违反《女职工劳动保护特别规定》第 7 条有关女性产假的规定，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。

 问：哺乳期女工的工时有哪些规定？

 答：关于哺乳期女工（有不满一周岁婴儿的女职工）工时的规定包括：

1) 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。

2) 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。

3) 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。

考虑到女职工在休完产假后仍需要给婴儿哺乳的需求，《劳动法》第63条、国务院《女职工劳动保护特别规定》第9条为哺乳期女职工规定了特别的工时制度。

参考法规：

1. 《劳动法》第63条；
2. 国务院《女职工劳动保护特别规定》第9条、第10条、第13条第1款。

 例：

杨某为北京某保险公司销售员，劳动合同至2008年11月29日止，期间怀孕并

于2008年2月产一女，劳动合同期限顺延至2009年2月。

2008年11月26日，保险公司以杨某严重违反单位规章制度为由，向杨某发出了解除劳动合同的通知书。

2008年12月5日，杨某向西城区劳动争议提出申诉，被驳回。杨某不服，向西城法院提起诉讼。

保险公司的主要抗辩理由有：

杨某2008年下半年共有103次没有严格按照公司考勤纪律按时出勤，

- 三次旷工，已构成严重违纪；

因考虑到杨某在哺乳期间，公司为照顾她，调整了她的工作岗位，但杨某仍不按时上班。

杨某称调岗后曾口头向领导请过病、事假，并将假条交到了单位一事，保险公司表示不予认可。

法庭上，保险公司承认没有发放杨某2008年11月份工资，但称是因杨某不来上班，无法办理工作交接手续，所以才没发放。同时表示杨某11月份的工资为1,842元，并无业务奖励。

西城法院审理后认为：

杨某2008年7月至11月，共有90余次未按规定打卡出勤，严重违反

了规章制度。保险公司解除劳动合同  
●同合法有效。

但以未办理交接手续为由，未及时  
发放杨某工资于法无据。

西城法院一审判决保险公司支付杨某  
2008年11月份工资1,842元，及拖欠工  
资的经济补偿金460元，但驳回了杨某的  
其他诉讼请求。

判决后杨某不服，提出上诉。北京市  
一中院审理后维持原判。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 法律为哺乳期女职工规定了特殊工时制度，但哺乳期女职工也必须遵守企业的考勤制度；
- 如果哺乳期女工突破法律保护范围，严重违反企业的考勤等规章制度，企业可以与之解除劳动合同。

本案中，员工杨某虽在哺乳期间受劳动法的特殊保护，但旷工多日，且多次不遵守考勤制度，严重违反企业规章制度，企业有权与之解除劳动合同。

## 操作提示：

1) 企业可以要求休完产假上班的哺乳期女工遵守企业的工时制度，但应扣除哺乳时间，即单胎婴儿每天总计扣除一小时工作时间。

2) 考勤制度与工时制度不是一个概念。哺乳期女工每胎婴儿每天有总计一个小时的哺乳时间，这并不意味着该女工不需要考核出勤。

3)《女职工劳动保护特别条例》第 13 条第 1 款规定，用人单位应该在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排 1 小时哺乳，违反规定的，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。

❓ 问：童工、未成年工、成年工如何区分？

💬 答：童工、未成年工、成年工的区别根据年龄来区分的，具体区分标准是：

- 童工是指年龄未满 16 周岁的劳动者；
- 未成年工是指年满 16 周岁未满 18 周岁的劳动者；
- 成年工是指年满 18 周岁的劳动者。

法律对使用以上三档年龄的劳动者有不同的法律保护措施：

- 法律严格禁止使用童工；
- 法律对未成年工有特殊的劳动保护制度

国务院《禁止使用童工规定》定义了童工的年龄标准，并对单位禁止招用童工以及使用童工的法律责任做了规定。劳动部《使用童工罚款标准的规定》对使用童工的罚款标准做了规定。

《劳动法》第 58 条定义了未成年工的年龄标准：“未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者”，并规定了国家对未成年工实行特殊劳动保护的原则。劳动部《未成年工特殊保护规定》对未成年工的使用条件做了具体规定。

参考法规：

1. 《劳动法》第 58 条；

2. 国务院《禁止使用童工规定》；
3. 劳动部《未成年工特殊保护规定》。

 例：

杭州余杭某照明公司于2007年3月13日至2007年12月7日使用小雪（化名），于2007年1月至3月使用小李（化名）。小雪和小李都未满16岁。照明公司因此受到余杭区劳动行政部门罚款65,000元的处罚。

照明公司不服处罚，向法院起诉劳动行政部门。照明公司称：两个未成年人冒用他人身份证件，包括身份证和暂住证，且在年龄与长相上都与被冒用人很相似，公司不存在使用童工故意。因此，原告认为自己不应承担行政处罚。

小雪、小李承认冒用他人身份证件的事实。

余杭区人民法院认为：

- 照明公司招用小雪和小李在其公司工作期间，两人年龄均未满16周岁的事实清楚；
- 原告虽然无使用童工的故意，但客观上已实施了招用童工的行为，该行为明显违反了国家禁止使用童工的强制性规定。

因此，劳动行政部门根据《中华人民

《中华人民共和国劳动法》第94条、国务院《禁止使用童工规定》第6条第1款之规定所作出的处罚没有不当，故维持其行政处罚。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 使用童工是严格禁止的；
- 即使用工单位没有使用童工的故意，也要承担相应责任；
- 是否有使用童工的行为，依招用劳动者当天劳动者的年龄是否满16岁判断。

本案中照明公司招用小雪、小李时，小雪、小李均未满16岁，因此被劳动行政部门及法院认定为违反了法律禁止使用童工的规定，应当受到行政处罚。

 操作提示：

- 1) 企业招用未成年人时需要采取十分谨慎的态度。
- 2) 企业必须招用未成年人时，应认真核查未成年人的实际年龄，以避免触犯禁止使用童工的规定。
- 3) 要求未成年工的父母或其他监护人提供其已满16岁的证明，可能有助于从更大概率上排除招用童工的风险。
- 4) 对于声称已满18岁刚刚成年的劳动者也要注意，因为成年工与未成年工有不同的劳动保护规定。

问：哪些工种禁止使用未成年工？

答：以下工种禁止使用未成年工：

1) 《生产性粉尘作业危害程度分级》国家标准中第一级以上的接尘作业；

2) 《有毒作业分级》国家标准中第一级以上的有毒作业；

3) 《高处作业分级》国家标准中第二级以上的高处作业；

4) 《冷水作业分级》国家标准中第二级以上冷水作业；

5) 《高温作业分级》国家标准中第三级以上的高温作业；

6) 《低温作业分级》国家标准中第三级以上低温作业；

7) 《体力劳动强度分级》国家标准中第四级体力劳动强度的作业；

8) 矿山井下及矿山地面采石作业；

9) 森林业中的伐木、流放及守林作业；

10) 工作场所接触放射性物质的作业；

11) 有易燃易爆、化学性烧伤和热烧伤等危险性大的作业；

12) 地质勘探和资源勘探的野外作业；

13) 潜水、涵洞、涵道作业和海拔 3,000 米以上的高原作业（不包括世居高原者）；

14) 连续负重每小时在 6 次以上并每次超过 20 公斤, 间断负重每次超过 25 公斤的作业;

15) 使用凿岩机、捣固机、气镐、气铲、铆钉机、电锤的作业;

16) 工作中需要长时间保持低头、弯腰、上举、下蹲等强迫体位和动作频率每分钟大于 50 次的流水线作业;

17) 锅炉司炉。

《劳动法》对未成年工有特殊的保护规定。劳动部《未成年工特殊保护规定》第 3 条具体规定了禁止使用未成年工的工种、岗位。

另外企业需注意, 在未成年工患有某种疾病或具有某些生理缺陷(非残疾型)时, 劳动部《未成年工特殊保护规定》第 4 条又规定了一些额外的禁止情形。《未成年工特殊保护规定》第 5 条并对第 4 条所指的疾病的种类做了具体规定。

同时, 企业应注意, 《未成年工特殊保护规定》第 6 条还规定用工单位应在未成年工上岗前、上岗满一年及满 18 岁前的 6 个月内对劳动者进行健康检查。

参考法规:

1. 《劳动法》第 58 条;

2. 《未成年工特殊保护规定》第 4 条、第 5 条、第 6 条。

 例:

张某为某宾馆员工，2001年5月被录用时，已满16周岁。

宾馆与小张签订了为期3年的劳动合同，约定小张的工作岗位是宾馆锅炉房司炉。合同约定试用期3个月，试用期工资每月600元，试用期满转正后的工资是每月900元。

当年10月份，宾馆开始向房间供暖，小张的工作量增大，感到劳累，便要求增加人手或调换岗位。宾馆拒绝，理由是劳动合同中明确约定了小张的工作岗位为司炉。

小张遂向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

劳动争议仲裁委员会查明事实后，裁决宾馆立即为张某调换岗位。

 解:

本案提示了以下法律要点:

- 法律为未成年工的使用规定了明确的禁忌范围;
- 企业与未成年工《劳动合同》中关于岗位的约定如果违反了禁止性规定是无效的。

本案中，宾馆与小张的《劳动合同》虽然

明确约定了小张的岗位是司炉，但这一工种是法律明确禁止使用未成年工的，因此劳动仲裁委员会裁定企业立即为其调换岗位。

 操作提示：

- 1) 企业使用未成年工时，需要仔细排除禁忌岗位。
- 2) 即使企业的《劳动合同》约定了禁忌岗位，也是无效的。如果未成年工根据约定从事了禁忌工种造成身体损害，企业将要承担赔偿责任。

# 全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：**全国招生 函授学习 权威双证 国际互认**
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、IE工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：仅收取**1280元** 招生网址：[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)
- 报名电话：**13684609885 0451—88342620**
- 咨询邮箱：[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）



美华论坛  
[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)

- 颁证单位：中国经济管理大学
- 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆：[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)