

# 三胎新政,宝妈宝爸享有这些劳动权益

伴随三胎政策落地,一系列鼓励适龄夫妇生育的政策密集出台,各类生育假期为职场父母更好地照顾年幼子女提供了政策支持。然而,部分用人单位对此并不积极响应,让许多符合条件的职场父母只好无奈地表示“不敢休”。

那么,根据法律规定,女职工在“孕、产、哺”这三个阶段都能享有哪些特殊的劳动权益?身处职场的宝妈宝爸又有哪些法定“福利”?围绕这些热点问题,北京市第二中级人民法院的法官进行了解读。

问:“孕、产、哺”期间,女职工享有哪些特殊保护?

答:根据相关法律法规,在招录过程中,用人单位不得将限制生育或者生育状况作为录用条件,劳动合同也不得规定限制女职工生育的内容。如果用人单位将女职工是否生育或生育时间作为双方约定事项,该条款也会因违反法律法规强制性规定而无效。

在工资待遇保护方面,用人单位不得因怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇,限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务。同时,用人单位不得单方对“孕、产、哺”期间的女职工进行调岗降薪,如确需调整,须经双方协商一致。

在限制用人单位解除权方面,女职工在孕期、产期、哺乳期内,用人单位不得以医疗期满不能从事安排的工作、经培训或调岗仍不能胜任工作、客观情况发生重大变化等原因解除劳动关系。但是,上述阶段的女职工如果存在“严重违反用人单位规章制度;严重失职、营私舞弊,给用人单位造成重大损害等情形”,用人单位可解除、终止劳动合同。用人单位违法解除或终止劳动合同的,女职工可要求继续履行合同,不要求继续履行或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应支付违法解除劳动合同赔偿金。

需要注意的是,女职工在怀孕以及依法享受产假期、劳动合同期满的,期限应自动延续至产假结束,在此期间用人单位应按有关规定支付工资。

问:职场孕妈可以享受哪些法定福利?

答:根据劳动法和《女职工劳动保护特别规定》等法律法规和政策规定,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。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。

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。用人单位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,包括有毒物质、放射性物质、高处、冷水、高低温、需要频繁弯腰、攀高、下蹲等作业。

单位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,包括有毒物质、放射性物质、高处、冷水、高低温、需要频繁弯腰、攀高、下蹲等作业。

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;女职工产假可在产前休15天。

问:孩子出生后,宝妈宝爸根据法律法规和相关政策享有哪些权利?

答:女职工生育享受98天产假;难产的应增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,可增加产假15天。哺乳未满1周岁婴儿的女职工,用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳女职工安排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。

此外,全国大部分省份规定了延长生育假,并增设了育儿假。如《北京市人口与计划生育条例》规定,女方享受延长生育假60日,男方享受陪产假15日;在子女满三周岁前,夫妻双方每年享受5个工作日的育儿假,夫妻双方享受的育儿假合计不超过10个工作日。

宝妈宝爸按规定享有上述假期期间,用人单位应视同劳动者提供正常劳动并支付工资。如用人单位无正当理由不批假并以旷工为由辞退的,属违法解除劳动合同,应支付违法解除劳动合同赔偿金。

在工作时间及岗位安排上,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,也不得安排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。

问:对用人单位和宝妈宝爸而言,在行使权利和履行义务时应注意哪些细节?

答:用人单位应当在工作时间、工资待遇、劳动强度等方面给予“孕、产、哺”期间女职工特殊的劳动保护。同时,制定合法完善的规章制度,明确宝妈宝爸使用各类假期的流程和规则,包括申请流程、证明材料、使用方式等,明确“严重违法规章制度”造成单位重大损害”等具体情形,做到奖惩分明、有据可依,亦可探索弹性工作制等有利于平衡员工工作和育儿的多种措施。

宝妈宝爸应遵规守纪,完成好本职工作。同时增强法律意识,注意收集和保存相关证据,对于用人单位调岗降薪、无正当理由不予批准或扣减休假期间劳动报酬、违法终止或解除劳动合同等行为,劳动者可与用人单位进行协商,向劳动监察部门如实反映和投诉,也可依法申请劳动争议仲裁,提起诉讼。 □徐伟伦 余未

## 未如实报告「利益冲突」 用人单位有权单方解聘

百事通先生:

我应聘一家公司的销售经理时,公司为了防止自身利益受到损害,要求我如实填报与公司利益有关的社会关系。我因担心被拒聘,隐瞒了我父亲系公司主要原材料提供方法定代表人(独资)的事实。近日,获悉真相的公司决定将我解聘。请问:公司的做法对吗?

读者 张莉莉

张莉莉同志: 公司的做法并无不当。一方面,你的家庭关系与公司存在利益冲突。

利益冲突是指劳动者的个人利益、家庭利益与其承担的工作职责或工作身份存在冲突,可能导致用人单位利益受损的情形。主要包括:(1)工作与对方存在利害关系,如对方系员工的父母、子女、祖父母、兄弟姐妹等;(2)工作超出正常范围,如员工自交交易、内部交易等;(3)存在异常利益关系,如严重损害公司利益等;(4)滥用保密信息。

与之对应,你作为公司的销售经理,而主要提供原材料的对方法定代表人却是你父亲,甚至你父亲所独资,无疑存在严重影响公司采购公平有序开展的可能,乃至导致公司利益缺乏根本保障,即构成利益冲突。

另一方面,公司有权将你解聘。公司根据自身经营状况,为防止自身利益受到损害,在签订劳动合同时,要求你如实填报与公司利益有关的社会关系并不违反法律规定。正因为你没有如实填报,决定了你侵犯了公司的知情权,甚至由于故意隐瞒真相,导致公司在不明真相的情况下才作出聘用你的错误意思表示,即你的行为构成欺诈。对此,《劳动合同法》第八条、第二十六条分别规定:“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。”“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的……”



百事通

## 毕业生求职,这七大陷阱要避免

当前正值求职季,高校毕业生即将走向职场。在收获岗位录用通知的同时,大家也要小心求职骗局。新华社记者采访了人社部相关司局,梳理了七类常见求职陷阱。

黑中介乱收费

一些非法职业中介机构以招聘为名,收取高校毕业生报名费、服装费等各种费用。有些中介机构与不法用人单位合作,以推荐工作为名收取费用,毕业生入职时再编造各种理由拒绝毕业生上岗或中途辞退。还有些机构向毕业生承诺高薪实习岗位,但必须缴纳服务费用。

提示:应聘工作不需要任何费用;核实有无收费的法律依据。求职时应优先选择公共就业人才服务机构和具备《人力资源服务许可证》的正规中介机构。

高薪兼职实为诈骗

一些诈骗分子打着高薪兼职等幌子进行诈骗。其特点是门槛较低,号称轻松兼职、薪酬丰厚。

提示:应了解当前岗位的市场薪资水平;注意个人信息安全。

培训就业背负高额借贷

个别中介机构或用人单位以高薪就业作为诱饵,向高校毕业生承诺培训后包就业,但须向指定借贷机构贷款支付培训费用。培训结束后,培训机构往往难以兑现承诺,或推荐的工作与原承诺相差甚远,毕业生可能会面临背负高额借贷又没有实现就业的不利局面。

提示:毕业生要看机构或企业经营范围是否包含培训内容,看承诺薪资是否与社会同等岗位大体一致,慎重签署贷款协议或含有贷款内容的培训协议。一旦发现被骗,立即向有关部门报案。确有需求参加职业培训的,请到当地人力资源社会保障部门官方网站查询公布的正规培训机构。

误入传销圈套

传销是指组织者或经营者通过发展人员,要求其缴纳费用或者以购买商品等方式,取得加入或发展他人的资格,牟取非法利益的行为。传销一般以亲友之间推荐的途径开展业务。面试或工作地点都比较偏僻且转换频繁,公司业务不能清晰说明。

提示:传销属于违法行为,在求职中要了解传销的基本特征。如果不慎进入传销组织,在确保人身安全的前提下,第一时间脱离报警。

合同签订不规范维权难

有的仅签订《就业协议书》,或以谈话、电话等口头形式约定工作相关事项,没有签订书面劳动合同。有的合同内容简单,缺少工作岗位、工作地点、工资、劳动条件、合同期限等具体内容。有的以少缴税款为由,同时准备两份不同薪资的“阴阳合同”。有的包含“霸王条款”,要求几年内不得结婚、无条件服从加班、试用期离职不结算工资等。

提示:要注意劳动合同是否具备《劳动合同法》规定的必备条款;用人单位基本情况、合同期限、工作内容和地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动条件。

有的用人单位超过法定上限约定长时间试用期,或者重复约定试用期。提示:试用期最长不超过6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3个月的,不得约定试用期;劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限视为劳动合同期限。试用期内,应正常缴纳社保,工资水平不低于单位相同岗位最低档工资或者不低于劳动合同约定工资的80%,并不低于当地最低工资标准。

玩文字游戏美化岗位

有的用人单位故意夸大单位规模、业绩、发展前景、工资和福利等,有的玩弄文字游戏,对招聘职位的工作内容模糊处理,将销售员、业务员等职位美化成“市场部经理”“事业部总监”等有诱惑力的名称。

提示:高校毕业生可通过企业官网、媒体报道、工商登记注册信息查询用人单位基本情况。对长时间大量招聘、离职率高的公司,要提高警惕。 □姜琳



假试用、真使用

有的用人单位超过法定上限约定长时间试用期,或者重复约定试用期。

提示:试用期最长不超过6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3个月的,不得约定试用期;劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限视为劳动合同期限。试用期内,应正常缴纳社保,工资水平不低于单位相同岗位最低档工资或者不低于劳动合同约定工资的80%,并不低于当地最低工资标准。

玩文字游戏美化岗位

有的用人单位故意夸大单位规模、业绩、发展前景、工资和福利等,有的玩弄文字游戏,对招聘职位的工作内容模糊处理,将销售员、业务员等职位美化成“市场部经理”“事业部总监”等有诱惑力的名称。

提示:高校毕业生可通过企业官网、媒体报道、工商登记注册信息查询用人单位基本情况。对长时间大量招聘、离职率高的公司,要提高警惕。 □姜琳

## 有话直说

广东东莞一家电子公司发现待入职员工身上有文身后,表示拒绝录用,此事引发网友争议。该公司负责人回应称,有文身者可能影响整个厂的风气,洗了文身后依然欢迎入职。该回应进一步引发网友争议。有人认为文身很常见,该公司负责人的观念过于刻板,其做法涉嫌就业歧视。也有人表示支持:“你有文身的自由,我有拒录的自由。”

就业歧视是指没有法律上的合法目的和原因,只是基于种族、肤色、宗教、政治见解、民族、出身、性别、户籍、身体残障状况、年龄、身高、学历等,而采取区别对待、全面排斥等歧视行为。就业歧视侵害了劳动者的劳动权利,取消或损害了就业或职业方面的机会平等或待遇平等。

在我国,相关法律法规虽没禁止或限制劳动者进行文身的规定,但在服役、人民警察内部管理、公务员录用等方面,均有“不得文身”之类规定。在教育领域,虽然没有禁止教师文身的规定,但学校基本是禁止教师有文身的。这些都传递出一个鲜明导向:劳动者有文身的自由,用人单位也有拒录的自由。

总体而言,企业拒绝录用有文身员工,充其量只是一种招聘限制,并不能与招聘歧视画等号。有文身的人,不一定是坏人,也不必怀疑其工作能力,但站在企业角度看,企业是一个集体,有针对员工整体形象的考量,对员工的衣着打扮、外在形象等有相应要求,可以理解。毕竟,文身在我国至今仍是比较小众的文化。如果员工的文身在背部、胸前、腹部等私密部位,倒也无关,如果文身处于着装时容易暴露的部位,就要顾及大多数人的感受。尤其是服务行业,要面对的人群很复杂也很庞大,以更易被人接受的形象示人,会使顾客感觉到安全、文明,这并没有错。

近年来,在我国,文身的社会流行度有所增加,并出现低龄化趋势,成为诱发未成年人违法犯罪、侵害未成年人合法权益的社会风险点。文身不仅影响未成年人身体健康,使人体抵御各种刺激的能力下降,还可能使未成年人在入学、参军、就业等过程中受阻,影响未成年人实现健康权、发展权、受保护权以及社会参与权等。

去年6月,国务院未成年人保护工作领导小组办公室印发《未成年人文身治理工作办法》,其中规定,父母或者其他监护人不得放任未成年人文身,任何企业、组织和个人不得向未成年人提供文身服务。在此背景下,东莞那家电子公司拒用有文身员工,并表示“要对社会负责”,这并非多此一举而小题大做。

防止文身“刺痛”孩子们的未来,需要多措并举、形成治理合力。这其中,可以包括企业“拒用有文身员工”,洗了文身依然欢迎入职。还可以参照的是2021年12月,国家体育总局在《关于中国足球振兴刻不容缓的提案》的答复中明确提出:国家队及U23国家队运动员严禁有新的文身,对已有文身者劝诫其自行清除文身,如有特殊情况经队伍同意后必须在训练、比赛过程中对文身进行遮挡;U20国家队及以下各级国家队,严禁征调有文身的运动员。

能说这些都是就业歧视或职业歧视吗?显然不能。相反,对未成年人而言,这些规定其实是一种良好的导向。 □针未尖

## 维权知识库

### “转移养老保险关系”政策问答

问:什么是养老保险关系转移?

答:养老保险关系转移就是把在原工作地交的养老保险转到新工作地,有了这项业务,不管到哪里工作,养老保险关系都可以跟着转移。办理转移手续后,您交的每一段养老保险费都可以合并在一起,等到退休时,养老金一分都不会少。

问:什么情况下需要转移养老保险关系?

答:跨省或跨制度流动,需要转移养老保险关系。比如从北京的公司跳槽到上海的公司工作,两个公司不在同一个省,就是跨省流动,需要转移养老保险关系。假如之前在农村务农,交了城乡居民养老保险,之后应聘到企业上班,又参加了城镇职工养老保险,这是跨制度流动,也需要转移养老保险关系。如果已经开始领取养老金,不管什么情况,都不用再转移养老保险关系。

问:省内流动就业,要转移养老保险关系吗?

答:企业职工在省内流动就业的,不需要转移养老保险关系。目前,全国各省已实现企业职工养老保险省级统筹,省内流动就业不需要转移养老保险关系,只需办理变更登记即可。如在省内机关事业单位之间或机关事业单位与企业之间流动的,需要转移基本养老保险关系。

问:必须回原参保地办理吗?

答:不用回原参保地,直接到新参保地的社保机构提出申请即可,也可以在网上办理养老保险关系转移接续。可以登录国家社会保险公共服务平台申请养老保险关系转移。“掌上12333”APP以及电子社保卡相关联的公众号和小程序也都提供转移申请服务。选择“养老保险关系转移申请”,填写本人基本信息和转移信息,通过认证后即可申请。申请之后还可以利用“养老保险关系转移申请审核结果查询”和“养老保险关系转移进度查询”两个模块,查看申请审核结果、跟踪转移进度。

问:转移养老保险关系有时间、次数限制吗?

答:按规定领取基本养老保险待遇前转移养老保险关系没有时间限制,可选择现在办理或领取待遇前办理。在按国家规定领取基本养老保险待遇之前,养老保险关系转移没有次数限制。

(人力资源社会保障政务微信)

## 骑手借他人账号跑单出车祸算工伤吗

外卖骑手入职时未成年,借用他人账号跑单,送餐途中意外受伤,想要通过工伤认定获得相应赔偿,但其就职的公司却否认存在劳动关系。外卖小哥该如何维权?他与公司之间到底是何种用工关系?近日,东莞市中级人民法院审理该起劳动争议纠纷案件。

外卖员借用他人账号跑单 平台不认可双方劳动关系

“我的右腿做手术后,经司法鉴定为伤残9级,至今对生活都有影响。”小王(化名)于2021年8月12日受伤,当时他骑电动车送外卖,经过东莞市虎门镇一个路口时,与另一辆电动车发生碰撞。小王受伤后,随即联系刘某文,刘某文遂安排同事送小王到医院诊治。

而刘某文的身份,还要从外卖平台说起。据了解,东莞某某可信物流有限公司是某外卖平台东莞部分区域的平台代理商,可某可信物流有限公司又把外卖配送业务发包给河南辽某数字科技有限公司,双方签订了《承揽服务协议》。河南辽某数字科技有限公司与骑手签订《自然人服务协议》。而刘某文就是河南辽某数字科技有限公司虎门站点的负责人。

除了用工关系复杂,小王从事外卖骑手的经历也相当复杂。据了解,小王出生于2003年8月28日,在2021年7月9日应聘时未满18

周岁。按照小王的说法,当时他找到刘某文,刘某文称小王年龄不够,无法正常注册外卖骑手账号。于是,刘某文找到另一位骑手孙某锋,将其账号给小王使用,并嘱咐小王对外保密。孙某锋在平台刷脸上线后,由小王代替孙某锋跑单。

“住院的时候,我打电话给刘某文,想提前预支工资,刘某文说可以,但要通过孙某锋转账。”小王说,事故发生后,孙某锋给他转了5000元,但在随后的联系中,刘某文撇清了双方关系,不承认小王是公司的员工。

为了维权,小王将外卖平台代理商告上法庭,要求确认劳动关系。但是,外卖平台代理商将配送业务承包给了其他公司,用工关系错综复杂。而小王做骑手时不满18周岁,用的是其他骑手的注册账号,对于为什么能借用他人账号跑单,双方说法截然不同。法院一审认定小王与外卖平台代理商不构成劳动关系,小王不服,遂提起上诉。

法院促成双方达成调解 平台一次性支付五万元

为了弄清楚各方关系,二审主审法官、东莞市中级人民法院庭庭长何飞和同事对案涉各方进行了实地走访调查。法官到案涉外卖站点找到刘某文,但刘某文声称压根不认识小王。在法官不断追问下,刘某文又

改口称,虽然不认识小王,但在其受伤后,出于人道主义让人把他送到医院。刘某文一口咬定,当时他明确拒绝聘用小王,对于小王借用孙某锋账号送外卖一事,他并不知情,“个人借用账号跑单,我们无权查证。”刘某文说。

另外,事故发生后,撞伤小王的电动车驾驶员逃离现场,虎门交警大队认定肇事者负事故全部责任,但一直没有找到肇事者。据民警介绍,他们通过向东莞市道路交通事故社会救助基金管理办公室申请,已经为小王支付了住院期间的医疗费用8000多元。

同时,法院曾向河南辽某数字科技有限公司出具调查函,了解刘某文、孙某锋等人是否与该公司在劳动关系,但并未收到回复。东莞市社保基金管理中心称,未查询到刘某文、孙某锋等人在东莞某某可信物流有限公司的参保记录。庭审过程中,法官与小王进行了沟通,希望双方能达成调解。

庭审中,法官称平台有为外卖骑手孙某锋投保了雇主责任险,可证明双方存在劳动关系。另小王在工作期间的工资由平台通过孙某锋发放,可证明双方的劳动关系。刘某文承认东莞某某可信物流有限公司支付虎门站点的租金,也可证明小王和平台的劳动关系。庭审结束后,经过法官与当事各方多次沟通,案件最终达成调解协议,东莞某某可信物流有限公司一次性支付小王5万元。 □王艳