



马婷婷

女职工保护相关制度解析

目录

01

女职工保护法律制度

02

女职工保护福利待遇

03

女职工保护相关案例

04

互动交流

一、女职工保护法律制度

就业平等

宪法§33、劳动法§13、劳动合同法§8
上海市女职工保护办法§5

三期保护

女职工劳动保护特别规定§6~§10

职业禁忌

女职工劳动保护特别规定§4

一、女职工保护法律制度



平等就业

法律依据

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。——《劳动法》§13

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。——《劳动合同法》§8

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。——《人力资源社会保障部、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》§2

1

妇女享有与男子平等的就业权利

2

劳动者的隐私权，用人单位的知情权

1

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

2

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

一、女职工保护法律制度



职业禁忌

法律依据

附录：

女职工禁忌从事的劳动范围

一、女职工禁忌从事的劳动范围：

- (一) 矿山井下作业；
- (二) 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；
- (三) 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。

二、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；
- (四) 高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

三、女职工在孕期禁忌从事的劳动范围：

- (一) 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；

- (二) 从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；
- (三) 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；
- (四) 高处作业分级标准中规定的高处作业；
- (五) 冷水作业分级标准中规定的冷水作业；
- (六) 低温作业分级标准中规定的低温作业；
- (七) 高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；
- (八) 噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；
- (九) 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；
- (十) 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。

四、女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围：

- (一) 孕期禁忌从事的劳动范围的第一项、第三项、第九项；
- (二) 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。

一、女职工保护法律制度



职业禁忌

法律依据

第七条 禁止安排女职工从事下列工作：

- （一）矿山井下、人工锻打、人工装卸、冷藏、强烈振动的工作；
- （二）国家规定的第四级体力劳动强度的劳动；
- （三）建筑业脚手架的组装和拆除作业，以及电力、电信行业的高处架线作业；
- （四）连续负重（指每小时负重次数在六次以上）每次超过二十公斤，间断负重每次超过二十五公斤的工作。

第八条 对从事高空、低温、冷水、野外流动和国家规定的第三级体力劳动强度作业的女职工，在月经期间应暂时调做其他工作或给予公假一天。对其他生产第一线的女职工，在月经期间也应酌情给予照顾。

第九条 禁止安排妊娠期和哺乳期的女职工从事下列工作：

- （一）国家规定的第三级体力劳动强度的工作。
- （二）生产或使用铅、苯、汞、镉、二硫化碳的工作，以及超过卫生防护要求剂量当量限值的放射性工作。
- （三）生产抗癌药物、性激素的工作或接触锰、铬、铍、砷、磷及其化合物和苯胺、环氧乙烷、氯乙烯及其他有机氯化化合物的工作。
- （四）在氰化物、氮氧化物、一氧化碳、氯、己内酰胺、甲醛、氟、溴、甲醇等浓度超过国家卫生标准的场所内工作。

前款第二项所指的生产或使用铅、苯、汞、镉和二硫化碳工作的具体范围，由市人力资源社会保障局另行规定。

第十条 禁止安排未育女职工从事本办法第九条第一款第（二）项或生产性激素工作。

一、女职工保护法律制度



三期保护



“三期”是指哪三期？



孕期

末次月经~分娩结束



产期

生育期间



哺乳期

婴儿出生~一周岁



劳动合同解除



不得解除：劳动合同法§40、§41、§42

- 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的
- 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的
- 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的
- 经济性裁员



可以解除：劳动合同法§39

- 在试用期间被证明不符合录用条件
- 严重违反用人单位的规章制度
- 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害
- 同时与其他用人单位建立劳动关系、对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的
- 以欺诈、胁迫或者乘人之危等手段订立劳动合同
- 被依法追究刑事责任

目录

01

女职工保护法律制度

02

女职工保护福利待遇

03

女职工保护相关案例

04

互动交流

二、女职工保护福利待遇

孕期的福利待遇

产前检查	休假条件	妊娠期间在医疗保健机构约定的劳动时间内进行产前检查（包括妊娠十二周内的初查）	
	休假期限	由医疗保健机构确定；应算作劳动时间，即按出勤对待，不能按病假、事假、旷工处理。	
	薪酬待遇	工资100%发放	
保胎假	休假条件	女职工按计划生育怀孕，经过医师开据证明，需要保胎休息的。	
	休假期限	依据医师证明	
	薪酬待遇	按照病假待遇处理	
产前假	休假条件	对怀孕七个月以上（按28周计算）的女职工，如工作许可，经本人申请，经用人单位批准 经二级以上医疗保健机构证明有习惯性流产史、严重的妊娠综合症、妊娠合并症等可能影响正常生育的，本人提出申请，用人单位应当批准其产前假。	*上海规定
	休假期限	产前2.5个月	
	薪酬待遇	不低于原工资性收入的80%；单位增加工资时，女职工按规定享有的产前假应作出勤对待	
	其他	未休产前假的，应给予每日工间休息一小时，并不得安排其延长工作时间和夜班劳动。	

*上海规定：《上海市女职工劳动保护办法》§12

二、女职工保护福利待遇

产假的福利待遇			
一般产假	休假条件	单胎顺产者；难产者；多胞胎生育者	
	休假期限	产假98天（其中产前15天）；难产增加15天；每多生育一个婴儿，增加15天。	
	薪酬待遇	生育津贴+医疗费用	
	其他	1) 生育津贴按用人单位上年度职工月平均工资除以30天再乘以应享受的产假天数计发； 2) 生育保险基金支付上限为本市上年度社平工资300%，超过部分由企业补足； 3) 本市女职工享受的生育生活津贴低于本人产假前工资标准的，由企业补足。	*上海规定
特殊产期	休假条件	女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。	
	休假期间	妊娠不满4个月的，产假为15天；妊娠4个月以上的，产假为42天。	
	薪酬待遇	生育津贴+医疗费用（同一般产假）	
	其他	计划生育假（含计划外流产）按照《上海市计划生育奖励与补助若干规定》处理。	*上海规定
生育假	休假条件	符合法律法规规定生育的夫妻。	
	休假期限	女方除享受国家规定的产假外，还可以再享受生育假六十天；与产假合并连续使用；遇法定节假日顺延。	*上海规定
	薪酬待遇	生育假享受产假同等待遇。	
配偶陪产假	休假条件	符合法律法规规定生育的夫妻。	
	休假期限	男方享受配偶陪产假十天；产假期间使用；遇法定节假日顺延。	*上海规定
	薪酬待遇	按照本人正常出勤应得的工资发给。	

1. 上海市政府关于贯彻实施《女职工劳动保护特别规定》调整本市女职工生育保险待遇有关规定的通知沪府发〔2013〕5号)§2（一般产假）
2. 《上海市计划生育奖励与补助若干规定》§2（特殊产期）
3. 《上海市人口与计划生育条例》)§31（生育假、配偶陪产假）

二、女职工保护福利待遇

哺乳期的福利待遇

哺乳假	休假条件	产假期满后，若有困难且工作上许可，经本人申请，公司批准。 经二级以上医疗保健机构证明患有产后严重影响母婴身体健康疾病的，本人提出申请，用人单位应当批准其哺乳假。	*上海规定
	休假期限	产假后6.5个月	
	薪酬待遇	不得低于其原工资性收入的80%。	
哺乳假 延长	休假条件	6.5个月哺乳假期满后，确有困难，经单位批准，哺乳假可酌情延长。	*上海规定
	休假期限	再延长的哺乳假不超过婴儿1周岁。	
	薪酬待遇	延长期间按70%发放（生活确实有困难的，可适当提高，但最高不超过本人工资的80%）。	
授乳假	休假条件	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。	*上海规定
	休假期限	在婴儿满周岁后，确诊为体弱儿可适当延长授乳期，最多不超过6个月。	
	薪酬待遇	工资100%发放。	
	其他	（1）哺乳期内，劳动合同期限届满不得终止，应当自动延续至哺乳期满为止。 （2）哺乳期内，不得安排其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劳动，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。	

1. 上海市人民政府关于贯彻实施《女职工劳动保护特别规定》调整本市女职工生育保险待遇有关规定的通知（沪府发〔2013〕5号）§2（哺乳假）
2. 上海市女职工劳动保护办法§16（授乳期）

二、女职工保护福利待遇

女职工生育假/育儿假天数

北京	1) 生育假：延长生育假60日 2) 育儿假：三周岁前，夫妻每人每年5个工作日	2021年11月26日
上海	1) 生育假：再享受生育假60天 2) 育儿假：满三周岁之前，夫妻每年各5天	2021年11月25日
广东	1) 生育假：80日的奖励假 2) 育儿假：三周岁以内，夫妻每年各10日	2021年12月01日
深圳	1) 生育假：80日的奖励假 2) 育儿假：三周岁以内，夫妻每年各10日	2021年12月01日
浙江	1) 生育假：一孩延长产假60天，二孩、三孩延长产假90天 2) 育儿假：三周岁内，夫妻双方每年各10天	2021年11月25日
江苏	1) 生育假：延长产假不少于30天 2) 育儿假：推动实行父母育儿假制度	2021年09月29日

问题思考



问题1： 延长生育假的实施日期如何界定？

问题2： 违反计划生育规定生育的员工，可以享受延长生育假期吗？

问题3： 员工有两个孩子均未满3周岁，可以享受几天育儿假？

问题4： 育儿假是否可按比例折算？
如对于2岁半孩子的员工，享受5天还是2.5天育儿假？

问题5： 对于未休育儿假是否可申请折薪？

目 录

01

女职工保护法律制度

02

女职工保护福利待遇

03

女职工保护相关案例

04

互动交流

三、案例1、入职体检



录而不用，诚实信用缔约过失

案情介绍

案例·入职体检

允某收到S公司发给自己的《员工入职通知书》，该通知书上有入职时间，并要求允某提供身份证及银行卡复印件、毕业证原件及复印件、照片、及两个月入职体检、必须做尿检等，否则不予办理入职，此后允某体检因少作了孕检，而被S公司不予录用。

允某请求：1、确认和S公司存在劳动关系；2、S公司支付允某违法解除劳动关系经济赔偿金5000元；3、S公司支付允某办理入职的交通费140元；4、S公司支付允某办理入职的体检费157.1元；5、S公司支付允某精神抚慰金30000元。

裁判结果

一审判决：驳回允某的诉讼请求。

二审判决：S公司支付上诉人允某赔偿金5000元、交通费140元、体检费157.1元。驳回允某的其他诉讼请求。

二审法院认为

- 允某提交的《员工入职通知书》内容显示，允某已被S公司正式录用，并进入试用期阶段，但根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定“用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系”，本案双方未实际发生用工，允某仅以《员工入职通知书》主张已与S公司建立劳动关系，本院不予支持。
- S公司认为允某提供学历信息无法查询得到而不予录用，因S公司未举证证明其相关主张，亦与正式录用通知相悖，本院不予采信。本院采信允某主张S公司以其入职前未按要求做孕检而不予办理入职手续。**在用人单位已发出正式录用通知后，上述情形明显不属于不予办理录用手续、签订劳动合同的合法事由。**

三、案例2、个人隐私



婚姻、生育状况通常与劳动合同的履行没有必然的关系，属于个人隐私

案情介绍

案例·个人隐私

王某2012.9.17入职A公司处，王某A公司签订了期限为2012.9.17至2014.9.16的劳动合同。合同约定：王某担任全职英文教师。王某因担心A公司存在用工歧视，遂在求职申请表中将婚育状态填写为已婚已育，并在员工基本情况登记表中虚构子女信息。求职申请表中的声明约定：“如应聘者在申请表中提供的个人信息以及工作经历存在伪造情况，公司有权停止雇佣，公司对其欺骗行为予以解除劳动合同”。

2014年2月，王某至医院进行身体检查时诊断怀孕，此怀孕为首胎。王某将怀孕情况告知A公司后，2014年4月8日A公司以王某虚报个人资料为由与其解除劳动合同。

同年5月7日王某申请劳动仲裁，要求A公司自解除之日起与王某恢复劳动关系。



原告

确实虚报了个人生育情况，但自己说谎只是出于担心生育歧视而采取的无奈之举，并非主观恶意欺诈，实际也未给公司造成任何损失。女职工是否生育与工作招聘、个人能力及签订劳动合同并无直接关系，属于个人隐私，员工有权保留，也没有义务如实向被告单位说明，A公司要求员工在求职申请表中填写个人婚育情况本身带有用工歧视和违背劳动法，故被告以虚报个人资料，严重违反规章制度为由解除劳动合同的行为违反法律规定。

被告

王某入职后共填写或签收了多份文件，这些文件均有要求王某提供真实信息的意思表示。因王某虚假伪造已育的个人信息，属于不诚信的行为，且王某所处教师岗位，诚信原则尤为重要。故A公司是依据规章制度依法与王某解除劳动合同，不同意王某的诉请请求。

法院

本案争议的焦点为生育状况是否属于告知义务，未如实告知将产生怎样的法律后果。“与劳动合同直接相关的基本情况”指与劳动合同履行存在有实质性意义事项，通常包括劳动者个人身份信息资料、能一定程度反映劳动者工作能力、技术熟练程度的工作履历、原单位推荐信、特殊岗位必须具备的资格证书或健康资料等。劳动合同法在劳动合同签订过程中设定劳动者如实告知义务及对不诚信行为进行规制，目的亦是为了确保劳动合同目的的实现。劳动合同签订中的虚假陈述构成欺诈是用人单位行使解雇的依据。所谓欺诈，是一方当事人故意告诉对方虚假情况，或者故意隐瞒真实情况，诱使对方当事人作出错误意思表示的行为。本案中，**A公司明确表示，王某是否生育与王某竞聘的岗位无关**，A公司并非相信了王某已生育的虚假陈述而与王某签订劳动合同。王某因担心就业压力虚报个人生育状况不构成欺诈。

三、案例3、性骚扰



在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰

案情介绍

案例·性骚扰

刘某于2010年7月19日进入K公司工作，双方签有自2017年7月19日起的无固定期限劳动合同，合同约定刘某的工作岗位为车间组长。2018年7月至8月期间，刘某在工作场所偷拍女同事蔡某的照片，并配上“老婆”、“女神”、“我的女人”等不恰当的文字发送给微信朋友圈；此外，刘某还多次以短信、微信的方式对蔡某进行骚扰。为此该女同事曾向公安机关报警，希望民警对刘某进行训诫和疏导。2018年8月16日K公司相关管理人员与刘某谈话，谈话中，刘某表示蔡某并未同意与其交往、双方并非男女朋友关系，刘某承认其对蔡某的所作所为并不合适。K公司告知刘某根据《员工手册》的相关规定，决定立即解除双方的劳动合同。刘某表示“没问题”。当天，K公司向刘某出具《解除劳动合同通知书》，以刘某严重违反用人单位的规章制度为由，解除了双方的劳动合同关系。

刘某要求K公司：支付违法解除劳动合同的赔偿金。

证据

1. 《员工手册》、《行为准则》及员工确认书，证明公司对于发生性骚扰，可作出解除劳动合同的处罚决定；及刘某知道并同意遵守
2. 刘某的微信朋友圈截图、朋友圈录像、上海市公安局接报回执单，证明在女同事蔡某没有同意与刘某交往的情况下，刘某存在性骚扰行为
3. K公司内部往来邮件汇报，证明K公司经员工蔡某投诉，已经向涉事的蔡某及知情员工进行调查，并高度重视此事，为了保证女职工安全，公司委派专人在蔡某上下班的过程进行保护，为期三个月
4. 2018年8月16日谈话录音，证明K公司人员与刘某谈话，刘某就被投诉的事实全部承认，确认其行为已经超出正常追求异性的程度构成性骚扰，并知悉该行为严重违反K公司员工手册和行为准则，刘某对解除劳动合同的决定表示同意

法院

刘某在女同事蔡某未同意与其交往的情况下，在工作场所偷拍其照片并发送至微信朋友圈，同时在微信朋友圈中公开展称该女同事为“老婆”、“我的女人”，**该行为显然超出了未婚男女正常追求异性的行为界限**，其行为构成严重违反K公司执行的《员工手册》中关于“禁止性骚扰”的规定，K公司据此解除双方的劳动合同，符合我国劳动合同法的规定，亦与K公司执行的《员工手册》不悖，也是**K公司作为用人单位履行预防和制止女职工遭遇性骚扰的法定义务的具体表现**。

法规

1. 在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。《女职工劳动保护特别规定》§11
2. 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同。
《中华人民共和国劳动合同法》§39.2

三、案例4、泡病假



劳动者不得以其怀孕为由，不受劳动纪律的约束，而随意地违反企业规章制度

案情介绍

案例·职工泡病假

王某于2012年7月1日入职C公司工作。2018年6月25日起王某因怀孕开始连续向C公司请病假，从一开始的由本人至C公司递交病情证明单，填写书面请假单并经法定代表人签字审批同意；至委托家中老人到公司前台递交病假单，再至同年7月27日之后改为以微信形式发送病假单，请假方式日渐随意、懈怠，且每次请假均有延后数日之情形。但至2018年8月28日，C公司在医院调查后对王某的病假真实性产生了怀疑，由此要求其补充提供全套就诊证明并催告王某返岗上班，但王某均以身体仍然不适不能上班为由拒绝，并微信递交了截止日期为9月13日的病假单，9月14日C公司要求其9月17日返岗上班，王某拒绝返岗上班也未继续递交病假单。2018年9月20日C公司以王某累计旷工3天(9月14日至9月20日期间)为由将王某解除。王某2018年9月14日、9月16日至9月22日的病假单其已于同年9月21日微信递交C公司，且在同年9月25日快递邮寄给了C公司。

同年王某申请仲裁，要求C公司支付：违法解除劳动合同赔偿金。

员工

作为孕妇，系特殊情况，请假之初，一直与公司积极沟通，说明情况，相关病假均真实有效，也仅存有一次延迟请假的情形，该行为并未严重违反公司的规章制度，根本达不到公司可以单方解除劳动合同的程度。

公司

2018年6月25日起王某因怀孕一直请病假，此后未再来上班。后来C公司对王某的病假存在疑义，联系过医院，医院表示是因为王某怀孕自己要求休息而**强迫医生开病假，而非医生建议休息**。随后，C公司要求王某提供全套医院就诊证明，并来公司上班，但王某**不予理睬**。2018年9月20日C公司遂以王某累计旷工3天，严重违反公司规章制度为由将其解除。

法院

1. 劳动者有因伤病而停止工作以获得休息和就医的权利，同时，用人单位合法的管理自治权亦理应得到保护，劳动者应当遵循用人单位的规章制度，履行请假手续，当用人单位对劳动者的病假有合理怀疑时，亦应赋予用人单位病假审核权，以维护用人单位的正常生产秩序。
2. 王某是否需要病休乃专业判断，**应由权威医疗机构依据患者病情而定**，本案中王某提交的病假单均有**主治医生**签字提出意见、所在医疗机构确认盖章，且经核实符合医疗技术规范和开具流程，是合法有效的病假单。
3. 本案王某请假方式日渐随意、懈怠，且每次请假均有延后数日之情形。C公司为规范请假手续，要求王某进一步提供疾病所需证明等并向医院进行复核，这是企业用工自主权的体现，而非用工管理权之滥用，王某认为此系C公司恶意针对，侵犯其隐私，系对法律认知的偏差。
4. **女职工怀孕的，应受到特殊保护，切实维护女职工的合法权益，但也应受相应法律的规制**。劳动者严重违反用人单位劳动纪律，用人单位有权依法与劳动者解除劳动合同，**该规定包括怀孕女职工严重违反劳动纪律的行为**。

三、案例4、怀孕后泡病假怎么办



女职工怀孕后连续“请病假”怎么办？

正确认识

- 可能是真，可能是假
- 用人单位难以否定医院出具的请假证明的效力
- 即便是假，无法拿出确凿证据，用人单位也不能作出任何处罚

有效应对

- 用人单位虽然不能限制就医，但有权要求其提供病假真实性的证明材料
- 用人单位可以对请假女职工进行探望，客观上起到某种监控作用
- 用人单位应制定规章制度，完善请假程序

三、案例5、解除后发现怀孕

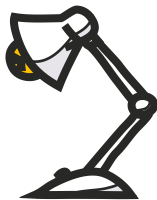


用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同

案例·解除后发现怀孕

案情介绍

万某于2018年5月8日进入Y公司处担任行政助理，双方签订了期限自2018年5月21日至2020年5月20日止的劳动合同。2020年2月19日，Y公司向万某发出对话邀请，并商谈协商解除劳动关系事宜。当日下午Y公司将解除协议文本通过电子邮件形式发送至万某，万某于当日邮件回复“我接受公司的协议”。次日上午，万某签署了《劳动合同解除协议书》，其中约定：“经双方友好协商一致同意劳动合同及双方劳动关系自2020年3月20日解除。各方确认，各方之间因建立、履行及解除劳动关系而产生的或与之有关的任何未决或潜在的争议均已因本协议的签订而获得全部解决。另外，员工声明，其完全理解本人的法律地位及本协议每一条款的内容，并自愿签署本协议。”。同年3月10日，原告以邮件形式告知被告已怀孕，要求公司恢复劳动关系。



员工

怀孕时，双方劳动合同并未到期，劳动关系处于存续期间，万某已明确告知Y公司其怀孕的事实，根据劳动合同法第45条规定，双方劳动关系应顺延至原告“三期”结束之后才能解除劳动关系，故Y公司应当与原告恢复劳动关系。

公司

双方2020年2月20日签订劳动合同解除协议，经双方协商一致劳动合同于2020年3月20日解除，该解除协议并不存在法律规定的可撤销情形。万某要求恢复劳动关系的理由是签署协议之后发现自己怀孕，而根据法律规定，即使是怀孕的员工，双方协商一致也是可以解除劳动合同。

法院

万某与Y公司签订的《劳动合同解除协议书》系双方真实意思表示，未违反法律、法规强制性规定，合法有效，双方均应恪守。根据该协议的内容，双方就劳动合同解除日期、解除劳动合同补偿、工作交接等解除劳动合同事宜进行了约定，系双方协商一致解除劳动合同

法规

1.基于重大误解实施的民事法律行为，行为人有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。——《中华人民共和国民法典》§147
2.劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。——《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》§33

目录

01

女职工保护法律制度

02

女职工保护福利待遇

03

女职工保护相关案例

04

互动交流

谢谢聆听

THANK YOU