# 女职工“三期”间合同到期应顺延范文合集

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-09-21

*第一篇：女职工“三期”间合同到期应顺延女职工“三期”间合同到期应顺延李女士在一家公司担任文职工作，与公司签订了2年的劳动合同，合同期限到2024年4月。今年1月李女士怀孕了，她听说女职工在孕期、产期、哺乳期，用人单位不得随意解除劳动合同。...*

**第一篇：女职工“三期”间合同到期应顺延**

女职工“三期”间合同到期应顺延

李女士在一家公司担任文职工作，与公司签订了2年的劳动合同，合同期限到2024年4月。

今年1月李女士怀孕了，她听说女职工在孕期、产期、哺乳期，用人单位不得随意解除劳动合同。正好她的现在的劳动合同已经到期了，以自己目前的状况不太可能找到新的工作。她想咨询相关法律问题。

法律人士表示，根据《劳动合同法》规定：女职工在孕期、产期、哺乳期，用人单位不得擅自解除劳动合同；劳动者在规定的医疗期内或者女职工在孕期、产期、哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位应当将劳动合同的期限顺延至医疗期、孕期、产期、哺乳期期满为止。

根据以上规定，即使怀孕的女职工与公司所签的劳动合同已经到期，在“三期”内可自动顺延。

**第二篇：关于“三期”女职工相关法律规定**

关于“三期”女职工相关法律规定

一、相关概念

（一）“三期”：

“三期”是指孕期(怀孕至产前15天)、产期(通常指产前15天

至产后75天)、哺乳期（产后至小孩满一周岁）。

（二）产前检查： 产前检查---妊娠期对孕妇和胎儿所作的临床检查，时间应从确诊妊娠后开始，一般孕28周前每月一次，孕28～36周每2周一次，末一个月每周一次，若有异常情况，酌情增加检查次数，产前检查视为正常出勤。

（三）保胎假：

女职工按计划生育怀孕，经过医师开具证明，需要保胎休息的，本单位按照实行的疾病待遇的规定办理其保胎休息的期间。（特别提醒：法律没有关于“ 保胎假”的强制性规定，是否实行应按省、市现行的有关规定办理，北京地区暂无保胎假的规定。）

（四）哺乳假：

哺乳假指的是女职工在哺乳期内享有的每天两次、每次30分钟、以及在本单位内哺乳往返途中的时间。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟。（特别提醒：上海市女职工劳动保护办法第十六条：女职工生育后，若有困难且工作许可．由本人提出申请，经单位批准，哺乳假六个半月。北京暂无相关规定）。

二、“三期”女职工保护性规定

（一）孕期相关规定 《中华人民共和国劳动法》：

第29条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

（三）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

第61条 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活动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班活动。《中华人民共和国妇女权益保障法》 ：

第27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，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。《女职工劳动保护规定》：

第4条不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同。

《中华人民共和国人口与计划生育法》：

第26条 妇女怀孕、生育和哺乳期间，按照国家有关规定享受特殊劳动保护并可以获得帮助和补偿。

《劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知》：

女职工怀孕不满四个月流产时，应当根据医务部门的意见，给予十五天至三十天的产假；怀孕四个月以上流产时，给予四十二天产假。产假期间，工资照发。

女职工怀孕，在本单位的医疗机构或者指定的医疗机构检查和分娩时，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由所在单位负担，费用由原医疗经费渠道列支。

北京市实施《女职工劳动保护规定》的若干规定：

第5条 单位应当根据怀孕女职工的具体情况核减其劳动定额。怀孕女职工依照医务部门的要求在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间，按出勤对待。

对怀孕7个月以上（含7个月）的女职工，应当根据具体情况在劳动时间内适当安排休息时间，不得安排从当日22时至次日6时之间夜班劳动。对于怀孕7个月以上（含7个月）的汽车、天车及各种客货运输车辆的女司机、女售票员、纺织挡车女工，应当暂时调离原岗位，安排其他不影响孕妇健康的劳动。

第11条 女职工执行计划生育政策应享受奖励或违反有关计划生育规定应予处罚的，其怀孕、生育期间的待遇，应按照计划生育的有关规定处理。《北京市工资支付规定》：

第23条 劳动者生育或者施行计划生育手术依法享受休假期间，用人单位应当支付其工资。劳动者因产前检查和哺乳依法休假的，用人单位应当视同其正常劳动支付工资。

（二）产期相关规定 《中华人民共和国劳动法》：

第62条 女职工生育享有不少于90天的产假。《女职工劳动保护规定》：

第8条 女职工产假为九十天，其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。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。《中华人民共和\*\*婴保健法实施办法》：

第30条 妇女享有国家规定的产假。有不满1周岁婴儿的妇女，所在单位应当在劳动时间内为其安排一定的哺乳时间。劳动部关于《女职工劳动保护规定》问题解答：

女职工产假90天，分为产前假、产后假两部分。即产前假15天，产后假75天。所谓产前假15天，系指预产期前15天的休假。产前假一般不得放到产后使用。若孕妇提前生产，可将不足的天数和产后假合并使用；若孕妇推迟生产，可将超出的天数按病假处理。

国家规定产假90天，是为了能够保证产妇恢复身体健康。因此，休产假不能提前或推后。

劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知：

女职工怀孕不满4个月流产时，应当根据医务部门的意见，给予15～30天的产假；怀孕期满4个月以上流产者，给予42天产假，产假期间，工资照发。

女职工产假期满，因身体原因仍不能工作的，经过医务部门证明后，其超过产假期间的待遇，按照职工患病的有关规定处理。《北京市人口与计划生育条例》：

第16条 鼓励公民晚婚、晚育。女年满二十三周岁、男年满二十五周岁初婚的为晚婚。已婚妇女年满二十四周岁初育的为晚育。

第20条 机关、社会团体、企业事业组织的职工晚婚的，除享受国家规定的婚假外，增加奖励假7天。晚育的女职工，除享受国家规定的产假外，增加奖励假30天，奖励假也可以由男方享受，休假期间不得降低其基本工资或者解除劳动合同；不休奖励假的，按照女方一个月基本工资的标准给予奖励。北京市实施《女职工劳动保护规定》的若干规定：

第6条 女职工产假为90天，其中产前休假15天；难产的，增加产假15天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天。

女职工怀孕流产的，根据医务部门的证明，妊娠不足4个月的，产假为15天至30天；妊娠4个月以上的，产假为42天。产假期间，工资照发。北京市劳动保障局关于贯彻实施《北京市企业职工生育保险规定》有关问题的通知：

产假时间按自然天数计算。女职工妊娠不满12周（含）流产的产假为15天；12周以上16周（含）以内流产的产假为30天；16周以上28周（含）以内流产的产假为42天。

怀孕28周以上终止妊娠的享受正常生育产假90天，其中包括产前休假15天。

《北京市工资支付规定》：

第23条 劳动者生育或者施行计划生育手术依法享受休假期间，用人单位应当支付其工资。

劳动者因产前检查和哺乳依法休假的，用人单位应当视同其正常劳动支付工资。

第44条 根据本规定第十四条计算加班工资的日或者小时工资基数、根据第十九条支付劳动者休假期间工资，以及根据第二十三条第一款支付劳动者产假、计划生育手术假期间工资，应当按照下列原则确定：

(一)按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定；

(二)劳动合同没有约定的，按照集体合同约定的加班工资基数以及休假期间工资标准确定；

(三)劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。

依照前款确定的加班工资基数以及各种假期工资不得低于本市规定的最低工资标准。

（三）哺乳期相关规定 《中华人民共和国劳动法》：

第63条 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间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，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

《女职工劳动保护规定》：

第9条 有不满一周岁婴儿的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次30分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用，哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

三、法律规定之解析

（一）三期女职工并非绝对不能解除劳动合同

国家法律法规，对处于“三期”的女职工实行特殊劳动保护和待遇，但并非三期的女职工就可以无限制、无缘由的享受特殊保护待遇。根据《劳动合同法》第四十二条规定，用人单位不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除与“三期”女职工的劳动关系，也就是说，在非因劳动者过错（包括医疗期满、不胜任工作、客观情况发生重大变化情形）及经济性裁员情况下对“三期”女职工有特别的保护，不得解除劳动合同。但如果“三期”女职工出现严重违纪行为，违反了《劳动合同法》第三十九条的规定，公司完全可以据此解除与劳动者的劳动合同。我国的《劳动法》第二十九条亦有相同的规定。

（补遗：《劳动合同法》第三十九条

在试用期间被证明不符合录用条件的；严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；劳动者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；因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；被依法追究刑事责任的）。

（二）享受产假的限制性规定

国家规定产假90天，是为了保证产妇身体健康、恢复身体健，因此，休产假不能提前或推后。若孕妇提前生产，可将不足的天数和产后假合并使用；若孕妇推迟生产，可将超出的天数按病假处理。此外，女职工产假期前或期满后，因身体原因不能工作的，经过医务部门证明后，其超过产假期间的待遇，按照职工患病的有关规定处理。

（三）“三期”女职工旷工的处理

由于女职工在“三期”（仅为孕期和哺乳期）内有一定的生理特殊性，所以用人单位在三期女职工的考勤上，应灵活把握。但若三期女职工没有病假单却长期不上班的情况，用人单位可以依据生效的《员工手册》等企业规章制度对该员工处理。也就是说，不是三期保护是无限的，无原则的。

（四）医疗期的限制性规定

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期。

三期女职工长病假按照医疗期的相关规定处理，如果请病假超过医疗期的，可以作相应处理。比如：一个员工实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月的医疗期。在六个月内累计病休时间达到三个月，就算超过了医疗期。医疗期满后的第一天务必到单位报到；否则，单位可以依据公司规章制度将此视为旷工，从而以《劳动合同法》第39条的规定解除劳动合同，在这样的情况下，劳动者将无法得到相应的经济补偿金。

（补遗：关于医疗期，实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月；实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。关于医疗期的计算问题，根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第四条规定，医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。同时，病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。）

**第三篇：女职工三期相关问题**

女职工三期相关问题

1、三期内劳动合同到期，用人单位能否终止劳动合同？

答：《劳动合同法》规定，劳动合同期满，女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。因此，三期内劳动合同到期，用人单位不能终止劳动合同，应顺延到哺乳期满时方可终止

2、劳动合同到期终止，女职工办理完离职手续后才知道在自己合同期内怀孕了，如何处理？答：虽然劳动合同期满，而且用人单位在与员工办理离职手续时，员工也未告知怀孕的事实，但鉴于劳动合同期限内，女职工已怀孕，加上女职工在受孕后都有一个待发现的过程，从客观受孕到主观认识到已经怀孕，本身就有一个时间过程。因此，即使已经办理完终止手续，劳动合同也到期了，因法律规定，女职工三期的，劳动合同应续延至相应的情形消失时终止。故双方应恢复劳动关系至三期期满之日或由用人单位支付相应的补偿。

3、由于“三期”原因而续延劳动合同期限的，用人单位是订立一个新合同还是以书面通知续延？有何风险？

答：因“三期”原因而续延劳动合同期限，并不是基于劳资双方均具有顺延劳动合同的意思表示，只是基于法律的强制性规定，因此，该续延为法定续延，是用人单位不得不履行的法定责任，其在法定顺延期间的用工义务也有法律予以了明确的规定。这与劳动合同双方在劳动合同即将到期之前约定顺延合同至某一时间截然不同，后者是约定顺延，由用人单位与劳动者基于共同的意思表示主动完成，双方必须通过新的书面劳动合同明确权利义务。因此，由于“三期”原因而续延劳动合同期限的，用人单位只需在原劳动合同到期前向劳动者送达或决定，告知其劳动合同因三期而顺延至三期结束，并要求员工在书面通知上签收确认，而不必订立一个新的劳动合同。订立一个新的劳动合同，约定期限至到三期期满之日终止，会被认定为签定了第二次固定期限劳动合同，导致三期期满需要签定无固定期限劳动合同的风险。针对三期女员工合同到期顺延的手续，如果用人单位在员工的劳动合同或规章制度中对工资结构具有明确划分，并约定产假期间可只发放基本工资的情况下，可以签定补充协议，明确约定员工在三期期间可以享受的假期、工资、福利等。

4、未参加生育保险的，女职工“三期”期间孕检相关费用如何承担？

答：《劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知》规定，女职工怀孕，在本单位的医疗机构或者指定的医疗机构检查和分娩时，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由所在单位负担，费用由原医疗经费渠道开支。因此，女职工未参加生育保险的，女职工“三期”期间孕检相关费用由用人单位承担。（PS：各地的女职工劳动保护实施办法都有类似的规定）

5、能否以女职工因怀孕、生育、哺乳而影响正常工作为由予以辞退？

答：《劳动合同法》规定，女职工在三期内的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。因此，不能以以女职工因怀孕、生育、哺乳而影响正常工作为由予以辞退。

6、用人单位真的不能辞退三期的女职工吗？（三期女职工严重违纪能否辞退？）

答：“三期”的女职工虽然享有特别的待遇，受到法律法规的特别保护。但是法律法规对三期女职工的特殊保护并不是无限的、无原则的，而是有范围、有条件的，也就是说，倘若三期女工不是因为《劳动合同法》第40条、第41条中规定的情形，而是因为《劳动合同法》

第39条中规定的情形（如：严重违反用人单位规章制度）被用人单位解除劳动合同，法律是不对其进行特殊保护的。此种情形辞退三期女职工，用人单位不用支付经济补偿金。

7、女职工未婚先孕，是否违反计划生育政策？

答：安同学的意见：违反计划生育政策是指未经结婚登记而生育或无计划生育的超生。未婚先孕和未婚生育是两个不同的概念，因此，未婚先孕并未违反计划生育政策规定。但司法实践中，除非未婚先孕的女职工能证明自己在生育之前已经进行了结婚登记并办理了准生证了或者已经终止怀孕了，否则，仲裁员或法官有可能会认为未婚先孕就是违反计划生育政策的行为。蹲蹲的意见：未婚先孕是不违法的。因为未婚先孕和未婚先育的区别在于未婚先孕的结果是不确定的。

1、未婚先孕结果一：自然流产或者人工流产。

2、未婚先孕结果二：补办结婚证，生产。

3、未婚先孕结果三：直接生产。

8、女职工违反计划生育政策的，用人单位能否辞退？

答：违反计划生育政策的女职工应享受什么生育待遇，实践中的认识比较统一：国家规定产假90天，目的是为了能够保障女职工恢复身体健康，享受产假不以是否符合计划生育政策为前提条件，因此，女职工只要有生产的事实，就应当享受90日的产假。但鉴于女职工违反国家有关计划生育的规定，其劳动保护应当按照国家有关计划生育规定办理，不适用《女职工劳动保护规定》的规定，不能按照生育保险条例的规定享受生育待遇（孕检生育费用不能由社保部门或单位报销），女职工需要休养的时间，不应发给工资。但对于女职工违反计算生育政策的，用人单位能否辞退？版主们有不一致的意见蹲蹲的意见：《妇女权益保障法》、《劳动法》、《劳动合同法》、《女职工劳动保护规定》等法律法规规定用人单位不得解除与怀孕女职工的劳动合同，但这些规定均没有区分女职工的怀孕是已婚的还是未婚的，是符合计划生育的还是违反计划生育的，只要是女职工怀孕的，就享有法律法规规定的就业保障权（事业单位、政府机关等是例外）。女职工违反计划生育政策的，当地计划生育机关会进行相应的处罚，基本上和用人单位无关。因此，以员工违反计划生育政策为由解除其劳动关系的做法是没有法律依据的。安同学的意见：怀孕女职工是享有就业保障权，用人单位除非依据《劳动合同法》第39条的规定可以解除劳动合同之外，别无其他合法依据。因此，如果用人单位的规章制度中明确规定了“职工必须遵守国家和地方的计划生育规定，违反的，公司可以解除劳动合同”，用人单位就能以女职工严重违反用人单位的规章制度为由解除劳动合同。对于安同学的意见，蹲蹲认为，这样的规章制度违反了法律的保护性规定，应属于无效。对此，安同学认为，《深圳经济特区计划生育管理办法》和《广东省人口与计划生育条例》均有规定，计划外生育的，由所在单位给予开除、撤职或解除聘用合同处理，因此，这样的规章制度应该是合法的。最后，安同学认为，这样的规章制度能否有效，是否看当地计划生育法规对此是否有明确规定，有明确规定的，则为有效。没有明确规定的，则为无效。（后话：类似的案例我都见到过，如：北京东城法院判令辞退无效，深圳市劳动仲裁委员会判令有效，另在深圳罗湖法院三法官著写的一本书上，其观点也是辞退是有效的。）鉴于实践中由于各地环境差异太大，而劳动部门和司法机关的水平还有一些客观因素导致了判例各不相同。但总体来说，出于法律风险和人道考虑，很不推荐在制度中规定违反计划生育政策可以按照严重违纪辞退，即使做了这样的规定，也不建议用人单位对怀孕女职工予以辞退。

9、用人单位违法解除与“三期”内女职工的劳动合同如何补偿？

答：（深圳的处理）用人单位违法解除与“三期”内女职工的劳动合同，如女职工要求继续履行劳动合同，则应撤销用人单位解除劳动合同的决定，双方继续履行劳动合同。造成劳动者工资收入损失的，用人单位还要支付工资。如在案件处理过程中劳动合同期限届满的，则

应在撤销用人单位解除劳动合同决定的同时，认定双方劳动合同终止，并判令用人单位支付至劳动合同终止之日的工资待遇和经济补偿金。如女职工未要求继续履行劳动合同或劳动合同已经不能履行的，应认定双方劳动合同解除，并依照《劳动合同法》第四十八条和第八十七条的规定，由用人单位支付赔偿金。女职工在“三期”内依《劳动合同法》第三十八条、最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的规定》第十五条的规定，提出被迫解除劳动合同，除要求经济补偿金外，还要求用人单位支付工资至“三期”期满的，对劳动合同解除后的“三期”工资，不予支持。“三期”女职工孕期工资可参照《深圳经济特区企业工资管理暂行规定》第五十四条规定的停工津贴确定；产假期间的工资，按原工资待遇照发；哺乳期工资依《广东省女职工劳动保护实施办法》规定按不低于本人标准工资的百分之七十五发给工资。（停工津贴，前6个工作日按前一个月职工本人平均实行日工资的百分之八十支付，第7日起按前三个月职工本人平均实行日工资的百分之六十支付）

10、女职工在三期内，用人单位能否调整女职工工作岗位？

答：订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则。工作岗位作为劳动合同的一项重要内容，其变更或调整自然也要按照平等自愿、协商一致原则进行。当然，在特定情况下，即使三期女职工一方不同意变更，用人单位也可以行使单方变更权：其一是三期女职工不能胜任本职工作，用人单位可以调整其岗位；其二是用人单位根据《女职工劳动保护规定》和《女职工禁忌劳动范围的规定》，将三期女职工从禁忌工作岗位上调整到非禁忌工作岗位上。

11、女职工在三期内，用人单位能否调整女职工劳动报酬？

答：《妇女权益保护法》第27条规定：“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。”因此，不论是因女职工个人的原因造成的调整工作岗位（如：不胜任工作或主动提出调整工作岗位），还是因单位的原因造成的调整工作岗位（如：部门被撤消），“三期”女职工绝对不可以被调整劳动报酬。当然，绝对不可以被调整劳动报酬并不意味着用人单位必须全额发放与女职工工作业绩、工作表现挂钩的全部劳动报酬，如果用人单位有严格完善的工资管理制度，那么与工作业绩相挂钩的绩效奖金、销售提成，与出勤天数相挂钩的全勤奖金，用人单位可以根据女职工当月工作业绩、出勤天数予以发放。

12、用人单位在劳动合同中与女职工约定“不得结婚”“不得怀孕”条款的效力？

答：签订劳动合同，双方除了必须遵循平等自愿、协商一致的原则以外，还必须遵循合法性的原则，即签订劳动合同的主体、内容和形式均不得违反法律、行政法规的规定。《劳动合同法》第26条规定，违反法律、行政法规的劳动合同无效。用人单位在劳动合同中虽然与女职工约定“不得结婚”“不得怀孕”的内容，但是上述约定违反《宪法》、《婚姻法》、《计划生育条例》的有关规定，因此，这些条款为无效条款。

13、怀孕的女职工超过医疗期的，用人单位能否做辞退处理？

答：女职工怀孕后，确实因身体原因，经医师开据证明需要保胎休息的，可以请保胎假，保胎假按照病假待遇处理。怀孕女职工医疗期满，尽管根据《劳动合同法》第40条的规定，超过医疗期的，用人单位可以解除劳动合同，但因女职工在怀孕期间，根据《劳动合同法》

第42条的规定，用人单位不能依照本法第40条的规定解除劳动合同。因此，怀孕女职工超过医疗期的，用人单位也不能解除劳动合同。

14、女职工怀孕后连续请病假，怎么办？

答：怀孕的女职工请长病假，有两种可能性，一种是真实的长病假，即女职工确因身体问题需要保胎休息或其他原因需要连续请病假的；另一种则是虚假的长病假，即许多不负责任的医生为病人随意开具虚假的病假条。绝大多数用人单位对医院出具的请假证明，没有否定的能力，也没有否定的权利；特别是社会上对怀孕期的女职工的权益保护意识还是非常高的，这里的用人单位绝对是弱者，就算是女职工是弄虚作假请病假，如果用人单位拿不出强有力的证据，对当事人也无法作任何处罚。如果是真实的长病假，那只能满足女职工的请求。但如果是虚假的长病假，用人单位可以通过以下几点做好防范措施：

1、用人单位虽然没有限制就医的权利，但用人单位对怀孕女职工的病假证明拥有复核的权利。对于请病假的怀孕女职工，用人单位有权要求其提供就诊记录、病历卡、病情证明单、医药费证明等以便对病假的真实性进行形式上的审查，用人单位还可以要求女职工提交主治大夫的联系方式予以核实。

2、用人单位也可以对请病假的怀孕女工进行探望，这样既体现了单位对女工的关爱之情，也达到了单位了解女工病情的目的，客观上也起到了对女工病假的某种监控作用。如果单位对女职工的病情有怀疑可要求劳动者到单位指定的医院进行复核。

3、制定规章制度，完善请假的程序，指定复核医院和规定医院的资质以及虚假病假的法律责任（单位可以无条件辞退以及由此给单位造成的经济损失要求赔偿（如：社保、工资待遇等）。

15、女职工在三期内，用人单位能否安排加班？

答：三期是指孕期、产期、哺乳期。其中，女职工在怀孕期间，所在单位不得在正常劳动日以外延长劳动时间；产期就是休产假期间，连班都不上，自然不用加班；女职工在哺乳期内，所在单位不得延长其劳动时间。

16、女职工哺乳期内如何请假？

答：（广东）哺乳期内员工有两类特殊假期，一类是哺乳时间：有不满一周岁婴儿的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次三十分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。另一类是哺乳假：产假期满后，若有实际困难，经女职工申请，领导批准，可请哺乳假至婴儿一周岁。哺乳假期间，所在单位应按不低于本人标准工资的７５％发给工资。

17、女职工的产假、难产假、流产假是如何规定的？

答：《女职工劳动保护规定》规定：女职工产假为九十天，其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。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。各地也出台了当地女职工劳动保护的规章，里面有更细致一些的规定，参照当地的规定执行。（如深圳）女职工产假为九十天，其中产前休假十五天。生育时遇有难产的（如剖腹产、Ⅲ度会阴破裂者），可增加产假三十天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。实行晚育者（已婚妇女23周岁后怀孕生育第一个子女的为晚育），增加产假十五日。自愿终身只生育一个子女，领取《独生子女父母光荣证》的，增加独生子女假35天。如果女职工怀孕不满四个月流产的，应根据医务部门的意见，给予十五天至三十天的产假；怀孕四个月以上（含四个月）流产的，给予四十二天产假。

18、女职工在劳动时间内进行产前检查，是否算作劳动时间？

答：《女职工劳动保护规定》规定：怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。

19、用人单位能否安排三期女职工上夜班？

答：《女职工劳动保护规定》规定：怀孕七个月以上（含七个月）的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动；女职工在哺乳期内，所在单位般不得安排其从事夜班劳动。

20、公司解散，女职工在三期内的，其权益怎么保障？

答：无论是从劳动法律法规，还是从其他相关规范的表述来看，公司在解散时所涉及的员工权益的规定，都是对“经济补偿金”所做出的规定，并不涉及到对“三期”女职工的利益应负有特别的照顾义务这一情形。这是因为，企业解散是劳动合同法定终止的原因，当公司解散时，用人单位这一主体在法律上死亡，劳动合同也不得不终止。尽管劳动合同终止对劳动者就业、收入、生活都有影响，但用人单位没有过失，这种影响通常视为劳动者应负担的风险。因此，原则上来说，劳动法律法规既然没有规定，用人单位就无需做出额外的补偿。但是，也有一些地方性规定肯定了处于特定情形下职工的额外补偿请求权，如，《江苏省劳动仲裁案件研讨会纪要》第7条规定：用人单位解散，或被依法撤销是终止劳动合同的法定情形。故用人单位出现上述终止劳动合同的情形后，亦应终止“三期”女职工的劳动合同，并依据规定支付女职工经济补偿金。为保护女职工的合法权益，从有利于劳动者的原则出发，用人单位应一次性支付女职工三期内的生活费、产假工资、生育费用等。

**第四篇：女职工“三期”权利保护**

女职工“三期”权利保护

女职工“三期”是指：孕期、产期、哺乳期

一、女职工怀孕期间劳动保护

女职工在怀孕期间，享受如下劳动保护待遇：

1、女职工在怀孕期间，用人单位不得安排加班，对不能胜任原工作的，应根据医务部门的证明，减轻工作量或者安排其他劳动。

2、怀孕7个月以上的职工，一般不得安排从事夜班劳动，在劳动时间内应该安排一定的休息时间，夜班劳动是指在当日22时至次日6时的期间劳动。

3、女职工怀孕，在单位的医疗机构或者指定的医疗机构检查和分娩时，其检查费、接生费、手术费、住院费和医药费由所在单位负担。参加生育保险的由医疗社保开支。

4、为了保护孕妇和胎儿的健康，怀孕女职工应当按照卫生部门的要求做产前监察。怀孕女职工在劳动期间进行检查的，应该当算作劳动时间，按照正常出勤待遇计算，不能按照病假、事假、旷工处理。对在生产第一线的怀孕女工，应该减少生产定额，以保证产前检查时间。

5、女职工怀孕反应厉害、需要保胎、经医师开具证明批准休息的，按病假处理，期间的医疗待遇按医疗保险待遇处理。

6、女职工违反国家计划生育有关规定怀孕的、一般不享受女职工劳动保护规定。

7、女职工非婚怀孕时，一般不能按照有关生育的规定享受生育待遇。其需要休养的时间不应发给工资。对于生活困难的非婚怀孕女职工，可以由企业行政方面酌情补助。

8、法律法规其他规定。

二、法律对女职工产假规定

产假：在女职工权利保护上，国家法律作出了专门的法律规定，一、女职工怀孕不满四个月流产时，应当根据医务部门的意见，给予十五天至三十天的产假；怀孕满四个月以上流产时，给予四十二天产假。产假期间，工资照发。

二、女职工产假为九十天，其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。

三、女职工怀孕，在本单位的医疗机构或者指定的医疗机构检查和分娩时，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由所在单位负担，费用由原医疗经费渠道开支。怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。

四、女职工产假期满，因身体原因仍不能工作的，经过医务部门证明后，其超过产假期间的待遇，按照职工患病的有关规定处理。深圳市产假天数规定及生育津贴计算标准

以生育(流产)时当月本单位人平缴费工资为基数按规定假期计发。

生育津贴=当月本单位人平缴费工资/30(天)\*假期天数

假期天数：

(1)正常产假90天(包括产前检查15天);

(2)独生子女假增加35天;

(3)晚育假增加15天;

(4)难产假：

1.剖腹产、III度会阴破裂增加30天

2.吸引产、钳产、臂位产增加15天。

(5)多胞胎生育假，每多生育一个婴儿增加15天。

(6)流产假：

1.怀孕不满2个月15天;

2.怀孕不满4个月30天;

3.怀孕满4个月以上(含4个月)至7个月以下42天;

4.怀孕满7个月以上遇死胎、死产和早产不成活75天;

深圳市一次性分娩营养补助费的给付标准

(1)正常产、满 7 个月以上流产;上市职工月平均工资× 25%;

(2)难产、多胞胎：上市职工月平均工资× 50%。

深圳男职工陪护假工资

领取《独生子女优待证》的男配偶享受 10 天的假期，以孩子出生当月本单位人平缴费工资计发。

男配偶假期工资 = 当月单位人平缴费工资÷ 30(天)× 10(天)。

三、哺乳期的规定

根据国务院《女职工劳动保护规定》第九条和《劳动部关于〈女职工劳动保护规定〉问题解答》第十四条规定，哺乳期应为十二个月，即从婴儿出生之日起至满一周岁。

处于哺乳期的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次三十分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

不得安排女职工在哺乳未满1周岁的婴儿期间从事国家法律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，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

其中哺乳期禁忌从事的其他劳动主要是：

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卫生标准的作业；

2、制药行业中从事抗癌药物及已烯雌酚生产的作业；

3、作业场所放射性物质超过《放射防护规定》中规定剂量的作业；

4、人力进行的土方和石方作业；

5、《体力劳动强度分级》标准中第Ⅲ级体力劳动强度的作业；

6、作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化合物的浓度超过国家卫生标准的作业。

四、女职工“三期”相关问题问答

1、三期内劳动合同到期，用人单位能否终止劳动合同？

答：《劳动合同法》规定，劳动合同期满，女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。因此，三期内劳动合同到期，用人单位不能终止劳动合同，应顺延到哺乳期满时方可终止

2、劳动合同到期终止，女职工办理完离职手续后才知道在自己合同期内怀孕了，如何处理？

答：虽然劳动合同期满，而且用人单位在与员工办理离职手续时，员工也未告知怀孕的事实，但鉴于劳动合同期限内，女职工已怀孕，加上女职工在受孕后都有一个待发现的过程，从客观受孕到主观认识到已经怀孕，本身就有一个时间过程。因此，即使已经办理完终止手续，劳动合同也到期了，因法律规定，女职工三期的，劳动合同应续延至相应的情形消失时终止。故双方应恢复劳动关系至三期期满之日或由用人单位支付相应的补偿。

3、由于“三期”原因而续延劳动合同期限的，用人单位是订立一个新合同还是以书面通知续延？有何风险？

答：因“三期”原因而续延劳动合同期限，并不是基于劳资双方均具有顺延劳动合同的意思表示，只是基于法律的强制性规定，因此，该续延为法定续延，是用人单位不得不履行的法定责任，其在法定顺延期间的用工义务也有法律予以了明确的规定。这与劳动合同双方在劳动合同即将到期之前约定顺延合同至某一时间截然不同，后者是约定顺延，由用人单位与劳动者基于共同的意思表示主动完成，双方必须通过新的书面劳动合同明确权利义务。因此，由于“三期”原因而续延劳动合同期限的，用人单位只需在原劳动合同到期前向劳动者送达或决定，告知其劳动合同因三期而顺延至三期结束，并要求员工在书面通知上签收确认，而不必订立一个新的劳动合同。订立一个新的劳动合同，约定期限至到三期期满之日终止，会被认定为签定了第二次固定期限劳动合同，导致三期期满需要签定无固定期限劳动合同的风险。针对三期女员工合同到期顺延的手续，如果用人单位在员工的劳动合同或规章制度中对工资结构具有明确划分，并约定产假期间可只发放基本工资的情况下，可以签定补充协议，明确约定员工在三期期间可以享受的假期、工资、福利等。

4、未参加生育保险的，女职工“三期”期间孕检相关费用如何承担？

答：《劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知》规定，女职工怀孕，在本单位的医疗机构或者指定的医疗机构检查和分娩时，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由所在单位负担，费用由原医疗经费渠道开支。因此，女职工未参加生育保险的，女职工“三期”期间孕检相关费用由用人单位承担。（PS：各地的女职工劳动保护实施办法都有类似的规定）

5、能否以女职工因怀孕、生育、哺乳而影响正常工作为由予以辞退？

答：《劳动合同法》规定，女职工在三期内的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。因此，不能以以女职工因怀孕、生育、哺乳而影响正常工作为由予以辞退。

6、用人单位真的不能辞退三期的女职工吗？（三期女职工严重违纪能否辞退？）答：“三期”的女职工虽然享有特别的待遇，受到法律法规的特别保护。但是法律法规对三期女职工的特殊保护并不是无限的、无原则的，而是有范围、有条件的，也就是说，倘若三期女工不是因为《劳动合同法》第40条、第41条中规定的情形，而是因为《劳动合同法》第39条中规定的情形（如：严重违反用人单位规章制度）被用人单位解除劳动合同，法律是不对其进行特殊保护的。此种情形辞退三期女职工，用人单位不用支付经济补偿金。

7、女职工未婚先孕，是否违反计划生育政策？

答：安同学的意见：违反计划生育政策是指未经结婚登记而生育或无计划生育的超生。未婚先孕和未婚生育是两个不同的概念，因此，未婚先孕并未违反计划生育政策规定。但司法实践中，除非未婚先孕的女职工能证明自己在生育之前已经进行了结婚登记并办理了准生证了或者已经终止怀孕了，否则，仲裁员或法官有可能会认为未婚先孕就是违反计划生育政策的行为。意见：未婚先孕是不违法的。因为未婚先孕和未婚先育的区别在于未婚先孕的结果是不确定的。

1、未婚先孕结果一：自然流产或者人工流产。

2、未婚先孕结果二：补办结婚证，生产。

3、未婚先孕结果三：直接生产。

8、女职工违反计划生育政策的，用人单位能否辞退？

答：违反计划生育政策的女职工应享受什么生育待遇，实践中的认识比较统一：国家规定产假90天，目的是为了能够保障女职工恢复身体健康，享受产假不以是否符合计划生育政策为前提条件，因此，女职工只要有生产的事实，就应当享受90日的产假。但鉴于女职工违反国家有关计划生育的规定，其劳动保护应当按照国家有关计划生育规定办理，不适用《女职工劳动保护规定》的规定，不能按照生育保险条例的规定享受生育待遇（孕检生育费用不能由社保部门或单位报销），女职工需要休养的时间，不应发给工资。但对于女职工违反计算生育政策的，用人单位能否辞退？版主们有不一致的意见：《妇女权益保障法》、《劳动法》、《劳动合同法》、《女职工劳动保护规定》等法律法规规定用人单位不得解除与怀孕女职工的劳动合同，但这些规定均没有区分女职工的怀孕是已婚的还是未婚的，是符合计划生育的还是违反计划生育的，只要是女职工怀孕的，就享有法律法规规定的就业保障权（事业单位、政府机关等是例外）。女职工违反计划生育政策的，当地计划生育机关会进行相应的处罚，基本上和用人单位无关。因此，以员工违反计划生育政策为由解除其劳动关系的做法是没有法律依据的。鉴于实践中由于各地环境差异太大，而劳动部门和司法机关的水平还有一些客观因素导致了判例各不相同。但总体来说，出于法律风险和人道考虑，很不推荐在制度中规定违反计划生育政策可以按照严重违纪辞退，即使做了这样的规定，也不建议用人单位对怀孕女职工予以辞退。

9、用人单位违法解除与“三期”内女职工的劳动合同如何补偿？

答：（深圳的处理）用人单位违法解除与“三期”内女职工的劳动合同，如女职工要求继续履行劳动合同，则应撤销用人单位解除劳动合同的决定，双方继续履行劳动合同。造成劳动者工资收入损失的，用人单位还要支付工资。如在案件处理过程中劳动合同期限届满的，则应在撤销用人单位解除劳动合同决定的同时，认定双方劳动合同终止，并判令用人单位支付至劳动合同终止之日的工资待遇和经济补偿金。如女职工未要求继续履行劳动合同或劳动合同已经不能履行的，应认定双方劳动合同解除，并依照《劳动合同法》第四十八条和第八十七条的规定，由用人单位支付赔偿金。女职工在“三期”内依《劳动合同法》第三十八条、最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的规定》第十五条的规定，提出被迫解除劳动合同，除要求经济补偿金外，还要求用人单位支付工资至“三期”期满的，对劳动合同解除后的“三期”工资，不予支持。产假期间的工资，按原工资待遇照发；哺乳期工资依《广东省女职工劳动保护实施办法》规定按不低于本人标准工资的百分之七十五发给工资。

10、女职工在三期内，用人单位能否调整女职工工作岗位？

答：订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则。工作岗位作为劳动合同的一项重要内容，其变更或调整自然也要按照平等自愿、协商一致原则进行。当然，在特定情况下，即使三期女职工一方不同意变更，用人单位也可以行使单方变更权：其一是三期女职工不能胜任本职工作，用人单位可以调整其岗位；其二是用人单位根据《女职工劳动保护规定》和《女职工禁忌劳动范围的规定》，将三期女职工从禁忌工作岗位上调整到非禁忌工作岗位上。

11、女职工在三期内，用人单位能否调整女职工劳动报酬？

答：《妇女权益保护法》第27条规定：“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。”因此，不论是因女职工个人的原因造成的调整工作岗位（如：不胜任工作或主动提出调整工作岗位），还是因单位的原因造成的调整工作岗位（如：部门被撤消），“三期”女职工绝对不可以被调整劳动报酬。当然，绝对不可以被调整劳动报酬并不意味着用人单位必须全额发放与女职工工作业绩、工作表现挂钩的全部劳动报酬，如果用人单位有严格完善的工资管理制度，那么与工作业绩相挂钩的绩效奖金、销售提成，与出勤天数相挂钩的全勤奖金，用人单位可以根据女职工当月工作业绩、出勤天数予以发放。

12、用人单位在劳动合同中与女职工约定“不得结婚”“不得怀孕”条款的效力？ 答：签订劳动合同，双方除了必须遵循平等自愿、协商一致的原则以外，还必须遵循合法性的原则，即签订劳动合同的主体、内容和形式均不得违反法律、行政法规的规定。《劳动合同法》第26条规定，违反法律、行政法规的劳动合同无效。用人单位在劳动合同中虽然与女职工约定“不得结婚”“不得怀孕”的内容，但是上述约定违反《宪法》、《婚姻法》、《计划生育条例》的有关规定，因此，这些条款为无效条款。

13、怀孕的女职工超过医疗期的，用人单位能否做辞退处理？

答：女职工怀孕后，确实因身体原因，经医师开据证明需要保胎休息的，可以请保胎假，保胎假按照病假待遇处理。怀孕女职工医疗期满，尽管根据《劳动合同法》第40条的规定，超过医疗期的，用人单位可以解除劳动合同，但因女职工在怀孕期间，根据《劳动合同法》第42条的规定，用人单位不能依照本法第40条的规定解除劳动合同。因此，怀孕女职工超过医疗期的，用人单位也不能解除劳动合同。

14、女职工怀孕后连续请病假，怎么办？

答：怀孕的女职工请长病假，有两种可能性，一种是真实的长病假，即女职工确因身体问题需要保胎休息或其他原因需要连续请病假的；另一种则是虚假的长病假，即许多不负责任的医生为病人随意开具虚假的病假条。绝大多数用人单位对医院出具的请假证明，没有否定的能力，也没有否定的权利；特别是社会上对怀孕期的女职工的权益保护意识还是非常高的，这里的用人单位绝对是弱者，就算是女职工是弄虚作假请病假，如果用人单位拿不出强有力的证据，对当事人也无法作任何处罚。

如果是真实的长病假，那只能满足女职工的请求。但如果是虚假的长病假，用人单位可以通过以下几点做好防范措施：

1、用人单位虽然没有限制就医的权利，但用人单位对怀孕女职工的病假证明拥有复核的权利。对于请病假的怀孕女职工，用人单位有权要求其提供就诊记录、病历卡、病情证明单、医药费证明等以便对病假的真实性进行形式上的审查，用人单位还可以要求女职工提交主治大夫的联系方式予以核实。

2、用人单位也可以对请病假的怀孕女工进行探望，这样既体现了单位对女工的关爱之情，也达到了单位了解女工病情的目的，客观上也起到了对女工病假的某种监控作用。如果单位对女职工的病情有怀疑可要求劳动者到单位指定的医院进行复核。

3、制定规章制度，完善请假的程序，指定复核医院和规定医院的资质以及虚假病假的法律责任（单位可以无条件辞退以及由此给单位造成的经济损失要求赔偿（如：社保、工资待遇等）。

15、女职工在三期内，用人单位能否安排加班？ 答：三期是指孕期、产期、哺乳期。其中，女职工在怀孕期间，所在单位不得在正常劳动日以外延长劳动时间；产期就是休产假期间，连班都不上，自然不用加班；女职工在哺乳期内，所在单位不得延长其劳动时间。

16、女职工哺乳期内如何请假？

答：（广东）哺乳期内员工有两类特殊假期，一类是哺乳时间：有不满一周岁婴儿的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次三十分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。另一类是哺乳假：产假期满后，若有实际困难，经女职工申请，领导批准，可请哺乳假至婴儿一周岁。哺乳假期间，所在单位应按不低于本人标准工资的７５％发给工资。

17、女职工在劳动时间内进行产前检查，是否算作劳动时间？

答：《女职工劳动保护规定》规定：怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。

18、用人单位能否安排三期女职工上夜班？

答：《女职工劳动保护规定》规定：怀孕七个月以上（含七个月）的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动；女职工在哺乳期内，所在单位般不得安排其从事夜班劳动。

19、公司解散，女职工在三期内的，其权益怎么保障？

答：无论是从劳动法律法规，还是从其他相关规范的表述来看，公司在解散时所涉及的员工权益的规定，都是对“经济补偿金”所做出的规定，并不涉及到对“三期”女职工的利益应负有特别的照顾义务这一情形。这是因为，企业解散是劳动合同法定终止的原因，当公司解散时，用人单位这一主体在法律上死亡，劳动合同也不得不终止。尽管劳动合同终止对劳动者就业、收入、生活都有影响，但用人单位没有过失，这种影响通常视为劳动者应负担的风险。因此，原则上来说，劳动法律法规既然没有规定，用人单位就无需做出额外的补偿。但是，也有一些地方性规定肯定了处于特定情形下职工的额外补偿请求权，如，《江苏省劳动仲裁案件研讨会纪要》第7条规定：用人单位解散，或被依法撤销是终止劳动合同的法定情形。故用人单位出现上述终止劳动合同的情形后，亦应终止“三期”女职工的劳动合同，并依据规定支付女职工经济补偿金。为保护女职工的合法权益，从有利于劳动者的原则出发，用人单位应一次性支付女职工三期内的生活费、产假工资、生育费用等。

**第五篇：合同到期**

劳动合同到期通知书

尊敬的先生/女士：

你好！

首先感谢你自进入公司以来对公司所作出的贡献。

你于年月日与公司签订为期年劳动用工合同，该合同将于日到期。根据约定，合同期满将自然终止劳动合同。

现正式通知你，你与公司签订的劳动合同于年月 日到期后，公司根据实际情况，将不再与你续订劳动用工合同，请你于年月日到公司综合部办理有关离职手续。

特此通知

重庆环际低碳节能技术开发责任有限公司

年月日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找