# 女员工怀孕及产假相关的法律规定归纳整理

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-08-30

*第一篇：女员工怀孕及产假相关的法律规定归纳整理女员工怀孕及产假相关的法律规定归纳整理【产假】：女职工生育享受不少于九十天的产假。（中华人民共和国劳动法第六十二条）女职工产假分别按下列情况执行（上海市女职工劳动保护办法第十四条）(一)单胎顺...*

**第一篇：女员工怀孕及产假相关的法律规定归纳整理**

女员工怀孕及产假相关的法律规定归纳整理

【产假】：

女职工生育享受不少于九十天的产假。（中华人民共和国劳动法第六十二条）女职工产假分别按下列情况执行（上海市女职工劳动保护办法第十四条）

(一)单胎顺产者，给予产假九十天，其中产前休息十五天，产后休息七十五天。

(二)难产者，增加产假十五天；多胞胎生育者，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。

(三)妊娠三个月内自然流产或子宫外孕者，给予产假三十天；妊娠三个月以上，七个月以下自然流产者，给予产假四十五天。

【晚育假、晚育护理假】：

已婚妇女生育第一个子女时，年满二十四周岁的，为晚育。（上海市人口与计划生育条例第二十四条）

符合本条例规定生育的晚育妇女，除享受国家规定的产假外，增加晚育假三十天，其配偶享受晚育护理假三天。晚育假、晚育护理假期间享受产假同等待遇。（上海市人口与计划生育条例第三十三条）

符合《条例》规定生育的晚育妇女，在国家规定的产假基础上，增加晚育假30天，其配偶享受晚育护理假3天。晚育假一般应当与产假合并连续使用，晚育护理假应当在产妇产假期间使用。晚育假期间享受产假同等待遇；晚育护理假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。晚婚假、晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。（上海市计划生育奖励与补助若干规定第二条）

【产前假】：

女职工妊娠七个月以上(照二十八周计算)，应给予每天工间休息一小时，不得安排夜班劳动。如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假两个半月。(上海市女职工劳动保护办法第十二条)

女职工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），应算作劳动时间。（上海市女职工劳动保护办法第十三条）

【授乳时间哺乳假】：

女职工生育后．在其婴儿一周岁内应照顾其在每班劳动时间内授乳两次(包括人工喂养)。每次单胎纯授乳时间为三十分钟，亦可将两次授乳时间合并使用。多胞胎生育者，每多生一胎，每次哺乳时间增加三十分钟。婴儿满一周岁后，经区、县级以上医疗保健机构确诊为体弱儿的，可适当延长女职工授乳时期，但最多不超过六个月。授乳时间及在本单位授乳往返时间，应算作劳动时间。（上海市女职工劳动保护办法第十五条）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，可谓哺乳假六个半月。（上海市女职工劳动保护办法第十六条）

【保胎假】：

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，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。（国家劳动总局保险福利司关于女职工保胎休息和病假超过六个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函）

注：产假90天是按自然天数计算，包括法定节假日。

晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。

归纳一下，这些假期可以分为两类，一类是必须享受的假期，单位无权剥夺，另一类是如工作许可、单位同意，可以请的假。

一、必须享受的假

产假：90天+30天（晚育）+15天（难产）+15天（多胞胎每多生一个婴儿）

产前检查：女职工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），应算作劳动时间。（有些企业将怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查的时间计为病假、缺勤等，侵害女职工的合法权益）

产前假：怀孕七个月以上，每天工间休息一小时，不得安排夜班劳动。

授乳时间：婴儿一周岁内每天两次授乳时间，每次30分钟，也可合并使用。

二、如工作许可，单位同意，可以请的假

产前假：怀孕7个月以上，如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假两个半月。哺乳假：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，可请哺乳假六个半月。

保胎假：医生开证明，按病假待遇。

【相关假期的待遇规定】：

一、保胎假，工资按照病假发

符合计划生育规定的怀孕女职工，经医师诊断出具证明，需要保胎休息的，其假期工资可按病假工资标准发放。

二、产前假，工资按照八成发

原市劳动局《关于＜上海市女职工劳动保护办法＞中有关问题的解释》明确：女职工请产前假期间的工资，“其工资按本人工资的百分之八十发给”。这里的本人工资是指按女职工请产前假或请产假前正常出勤月的实得工资（不包括生产性津贴和奖金）计算。在增加工资时应作出勤对待。”

三、产假领生育生活津贴

女职工产假期间，如已参加了生育保险，根据生育保险的规定享受生育生活津贴和医疗津贴，其所在单位不再支付产假工资。生育生活津贴的标准是该年度本人缴纳社会保险的基数，有多长产假，就领多久的生育生活津贴。医疗津贴3000元。如员工所在单位没有参加生育保险，产假期间应当按规定支付正常工作期间的工资。女职工应当得到的生育保险其他待遇，也应当由单位承担。

四、哺乳假，六个半月按照工资八成发，再延长期间按七成发。

根据原市劳动局《关于＜上海市女职工劳动保护办法＞中有关问题的解释》，六个半

月哺乳假的工资按本人原工资的百分之八十发给。这里的本人工资是指按女职工请产前假或请产假前正常出勤月的实得工资（不包括生产性津贴和奖金）计算。若女职工生活困难，符合本市生活困难补助标准的，单位应按有关规定给予困难补助。

如女职工六个半月哺乳假期满后，确有困难，要求继续请假为婴儿哺乳的，各单位可根据生产和女职工的实际情况，哺乳假可酌情延长，但不得超过一年。这期间，其工资按本人工资的百分之七十发给（生活确实有困难的，可适当提高，但最高不超过本人工资的百分之八十）。

还有要提醒大家一点：单位增加工资时，女职工按规定享受的产前假、产假、哺乳假，应作出勤对待。

**第二篇：怀孕女员工案例**

小霞与北京某化工销售集团公司于2024年3月签订劳动合同，入职后的一周里，小霞接受了集团公司的规章制度及岗位培训，随后通过了相关考试，并在员工手册上予以签字确认。

2024年11月，小霞发现自己已怀孕三个月，因时常感觉不适，在一个月内连续请病假超过10日(该病假均得到部门领导同意)，由于请假天数过多，集团公司人力资源部根据员工手册第八章第三条：“病假超过10日的，公司有权根据情况调整其工作岗位”，对小霞做出了调整其工作岗位的决定，小霞收到调岗通知书后不接受调岗，并在与领导沟通未果的情况下，一气之下又连续请假10天(仅口头请假无任何书面手续)。

2024年2月，集团公司人力资源部又根据员工手册第十二章第九条：“员工无故旷工3天，公司可以解除劳动合同，且不给经济补偿”，对小霞做出解除劳动合同，并无经济补偿的决定。小霞收到决定书后不服，申请劳动仲裁，要求单位解除决定，恢复劳动合同关系，并按正常工作时的工资计发其休假工资。

问题：

1、公司是否有权根据情况对小霞进行岗位调整？理由是什么？

2、对于小霞不接受调岗连续10天不上班，公司是否可以与其解除劳动合同关系？理由是什么？

3、小霞在仲裁申请中提及的“按正常工作时的工资计发其休假工资”之要求是否成立，理由是什么？

1、从公司与小霞签订的劳动合同来看，双方关于“员工无故旷工3天，公司可以解除劳动合同，且不给经济补偿”的约定，与劳动法不合，应予以纠正。但员工手册中“有权根据情况调整其工作岗位”的规定，不违反《劳动法》和《女职工劳动保护规定》的相关规定，并且小霞已签字，是合法的。

2、小霞在无任何书面请假手续的情况下离开岗位10天，是否“严重违反劳动纪律”是本案的焦点。关于员工行为是否“严重违反劳动纪律”，完全由用人单位的自主用工权决定，但《劳动合同法》第四条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。本案中用人单位对小霞作出的解除劳动合同的决定是正确的。

3、《女职工劳动保护规定》规定：职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内，由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准，但不能低于最低工资标准的80%。小霞无理由要求公司在病假期间按正常工作时的工资计发其休假工资。

专家提醒：

首先，法律依据 《劳动合同法》第87条等，用人单位不得解除孕期、产期、哺乳期的女职工！劳动者可以申请劳动仲裁要求恢复劳动关系或要求支付赔偿金、产假工资、哺乳期工资等！

但是，用人单位可以与严重违反劳动纪律的员工解除劳动合同关系，这里应注意解除通知的送达流程及相关证据的收集。以旷工为例，解除劳动合同的流程是：

1、单位以书面形式将通知员工上班的文件直接送达员工本人；本人不在的，交其同住成年亲属签收。若直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收件日期为送

达日期。如果员工下落不明，或者用上述送达方式无法送达，公司可公告送达，如通过新闻媒介通知。在公告之日起，经过三十日，即视为送达。

2、在送达后，企业可按规章制度对旷工的员工做解除劳动合同处理。

**第三篇：女员工产假协议书**

女员工产假协议书

甲方：

乙方：

经甲乙双方协商一致签订此协议书，共同信守本协议所列各项条款。

一、本协议期限为。自年月日至自年月日止。

二、甲方的责任、权利和义务

1、甲方根据《劳动法》及公司《员工手册》的相关规定，乙方在本协议期间，可享受基本工资待遇。即产假工资每月人民币元。

2、乙方有下列情况之一，甲方有权解除本协议及劳动合同：

（1）乙方在休产假期间，本人或为他人及亲人从事各种生产经营服务活动的；

（2）乙方产假期满，又无正当理由拒不上班的；

（3）休产假期间，违法乱纪被追究刑事责任的。

三、乙方的责任、权利和义务：

1、休产假期间，严格遵守各项政策、法令、法规及有关规定，不违法乱纪。

2、如甲方不能按本协议支付乙方在产假期间的工资待遇，乙方有权向甲方人事部门或工会组织申请调解。

四、乙方产假期间应及时到人事部门办理销假手续。

五、产假期满上班试岗一个月，经部门考核合格后，享受在岗工作的各种待遇。

六、本协议一式两份，甲乙双方各执一份，自签订之日起生效，由甲方合同管理部门监督执行。

甲方：乙方：

日期日期：

**第四篇：女员工产假请假条格式**

尊敬的公司领导：

因本人有孕在身，预产期××月份，现需要回家休息，调养身体。特向领导申请办理请假手续，××后回来上班，请假时间为×个月。目前本岗位的工作已移交给×××同志，经过近期的培训，×××同志已经完全可以胜任本岗位工作了。另在此非常感谢公司领导对我的关心和照顾，真正体现了人文化主义。

特此申请，望领导审批。

请假人：×××

**第五篇：女员工产假工资怎么算**

女员工产假工资怎么算

一、产假工资怎么算?

《工资支付暂行规定》第十一条 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

也就是说产假工资按照合同规定,合同没有规定的,按照正常工资支付。

二、2024年新劳动法产假是多久?

国家法律规定(《女职工劳动保护规定》第八条)女职工常规产假为90天，难产的，增加产假15天，多胞胎生育的，每多生1个婴儿，增加产假15天;至于晚婚晚育的增加产假情况，新劳动合同法没有具体规定。具体实施情况各地不一，一般是0——30天不等(注：有些地方没有晚婚晚育产假)，建议参照当地计划生育条例。另外除法定产假外，用人单位可以根据本单位实际情况对产假时间另行规定，但不能违反劳动法的规定。详细参考如下：

产假的计算一般来说，实际产假天数=法定基本产假天数+特殊原因增加天数。法定基本产假天数

《劳动法》第62条规定：“女职工生育享受不少于90天的产假”。

这90天包括：产前休假15天+产后休假75天

小贴士：

产假时间按照自然天数计算。

产前假15天，系指预产期前15天的休假，距预产期2周时休产假以避免早产;产后假75天，系指生育后的75天休假。

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。

特殊原因产假增加天数

难产 增加产假15天

多胞胎 每多生育一个婴儿，增加产假15天

晚育 增加30天(30天并非固定假期，具体天数会因各地不同而有所差异，甚至可能没有晚育产假)

独生子女：领取独生子女证的增加产假35天

名词解释：

已婚妇女满24周岁生育第一个子女为晚育

生育一胎但生的是多胞胎，不属于独生子女，不能领取《独生子女父母光荣证》

晚婚对产假没有影响;晚育不同地方规定又不一样,女方增加15-30天,男方可以有带薪护理假5-15天不等

另外：每个单位都有自己的相关规定，会在劳动法的基础上再给一些产假或者产休，是福利制度，所以会有不同的人不同的产假，上面所

说的是劳动法规定的。

三、劳动法有没有规定要怀孕几个月才能请产假?

预产期前15天开始休产假，预产期前一月就可以申请休假，休产假不能提前或推后。若孕妇提前生产，可将产前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。产假是可以提前请的，不过只有4个月，要是提前请了那就要提早上班。

四、人工流产的假期是多少天

新劳动合同法没有作出相关规定，以下是《劳动法》的内容：

《劳动法》 人工流产法定假期是14天

《关于女职工生育待遇若干问题的通知》

1.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。

2.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。

3.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。

如果是已婚生育妇女,又带有节育环的意外怀孕,单位不应扣其工资.并有两周的假期.计划生育津贴的产假期限如下：

(一)妊娠7个月以上(含7个月)生产或早产的，按3个月计发;分娩时遇有难产实施剖宫产、助娩产手术的，增加0.5个月;多胞胎生产的，每多生产一个婴儿，增加0.5个月。

(二)妊娠3个月以上(含3个月)、7个月以下流产、引产的，按1.7个月计发。

(三)妊娠不满3个月流产(含自然流产、人工流产)，按1个月计发。

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