# 流产的女职工享受产假待遇

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-08-27

*第一篇：流产的女职工享受产假待遇流产的女职工享受产假待遇【案情介绍】赵某于2024年3月与一家公司签订了为期2年的劳动合同，在2024年上半年内，赵某累计休假3个多月，其中心脏病休两个半月，流产休20天。公司认为其超过了她应享受的患病医疗...*

**第一篇：流产的女职工享受产假待遇**

流产的女职工享受产假待遇

【案情介绍】

赵某于2024年3月与一家公司签订了为期2年的劳动合同，在2024年上半年内，赵某累计休假3个多月，其中心脏病休两个半月，流产休20天。公司认为其超过了她应享受的患病医疗期3个月，根据有关法律法规，决定解除与她的劳动合同。赵某对此不服，在与公司交涉不能解决的情况下，遂向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认公司解除劳动合同的决定无效。

【本案涉及的法律问题】

女职工因休流产假而被解除合同是否违法？

【学理分析及参考结论】

产期保护是指女职工在生育期间的特殊保护。女职工在产假内，享受一定时期的生育假和生育待遇。产期保护包括正产和流产。妇女生育后，其体内的营养和能量消耗很大，身体较为虚弱，所以需要一定的时间来恢复休养保证日后能重返工作岗位。女职工休产假是法定的权利，任何个人或单位不得以任何借口加以侵犯。《劳动法》第62条规定：女职工生育享受不少于90天的产假。《女职工劳动保护规定》和《关于女职工生育待遇若干问题的通知》对此作出了具体的规定：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，每多生一个婴儿，增加产假15天。女职工怀孕流产的，一般情况下，不满4个月流产的，给予15天至30天的产假，怀孕满4个月的，给予42天产假。产假期间，工资照发。对于女职工休产假还要注意以下几点：（1）休产假一般不能提前或推后。即产前假一般不得放到产后使用，如孕妇提前生产，可将不足的天数和产假合并使用，若产妇推迟生产，可将超出的天数按病假处理；（2）一般情况下的产假不少于90天。但我国允许地方性法规给予执行晚婚晚育、计划生育政策的女职工奖励产假，各用人单位也可以根据本单位具体情况适当延长产假；（3）女职工产假期满，因身体原因仍不能上班的，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。

可见，在本案中，该公司的决定违反了劳动法关于女劳动者产假待遇的规定，是错误的。劳动法规定，对于患病的劳动者，用人单位应给予一定的医疗期，并且在医疗期内不得解除劳动合同。这是劳动法给予劳动者的医疗待遇。国家在女工生育待遇中规定，在不违反计划生育的前提下，女职工怀孕流产时，根据医生的建议，可给予一定的产假。若产假期满，女工因身体原因仍不能工作的，经医生证明，其超过产假的待遇，按病假处理。赵某因流产所休的20天假，不是病假，应属产假，而产假待遇是国家赋予女职工享有生育保险的一种权利，公司不能把它等同于病假待遇，流产假不能按病假处理，不能作为医疗期计算。由上可见，公司把孙某患心脏病所休病假作为医疗期计算，是符合劳动法规定的；但是，把流产假当作病假计算在医疗期内则是错误的，应予纠正，公司解除赵某的劳动合同的行为无效。

**第二篇：关于女职工第二胎是否享受产假待遇的问题**

关于女职工第二胎是否享受产假待遇的问题首先，根据我国《劳动法》第62条的规定：“女职工生育享受不少于90天的产假。”可见，妇女生育产假是法定的，只要有怀孕和生育的事实，员工提出要求休产假，单位都应当无条件批准。但根据各地的《人口与计划生育条例》的规定，90天以外的另外给予晚育妇女30天的晚育产假，违反计划生育政策的女职工是不能享受的。

张某为已婚女职工，2024年与用人单位签订5年期劳动合同，2024年生育一女孩，并依法享受了国家规定的产假。2024年2月，该职工又怀孕，且其夫妻双方不符合当地生育二胎的条件。后经用人单位劝其流产未果，张某于11月向单位请假回家待产，要求休法定产假并支付产假工资。

其次，张某生育二胎违反计划生育政策，故不能享受产假待遇。《女职工劳动保护规定》第15条规定：“女职工违反国家有关计划生育规定的，其劳动保护应当按照国家有关计划生育规定办理，不适用本规定。”各省(市、区)制定的《人口与计划生育条例》均规定，违反国家规定生育子女的公民，除了要缴纳社会抚养费外，不享受生育津贴(产假工资福利)、医疗服务等生育保险待遇，即产假期间停止其工资福利待遇，同时，不能报销检查费、接生费、手术费、住院费和药费等费用。总之，妊娠、分娩、产褥期的一切费用自理。

相关案例：

职工休产假 单位不能解除劳动关系

张女士向单位提出休产假，单位却以她产期临近，无法继续工作为由，解除了与她的劳动关系。近日，济南市历城区劳动争议仲裁委员会依法为张女士讨回了公道。

张女士于2024年10月15日进入济南某置业公司从事行政工作，双方未签订书面劳动合同，仅口头约定，张女士试用期1个月，试用期工资800元，试用期满后工资1200元。2024年2月，张女士告知置业公司自己已怀孕，之后张女士继续从事原工作。因产期临近，张女士于2024年8月20日向置业公司提出休产假，置业公司遂于2024年8月26日向张女士发出书面通知，告知张女士“因产期临近，无法继续工作，正式解除劳动关系”。2024年8月29日，张女士在济南市中心医院实施阴式手术生产。因缴纳生育保险不满12个月，张女士不符合享受生育保险的条件，但置业公司却至今未支付张女士生育费用及产假工资。在与置业公司协商无果的情况下，张女士向仲裁机关提起劳动仲裁申请，要求置业公司支付2024年2月至2024年8月的双倍工资、违法解除劳动关系经济补偿金、生育费用及5个月产假工资。

仲裁委认为：用人单位招用劳动者，应与职工订立书面劳动合同，置业公司未与张女士签订劳动合同，应按照《劳动合同法》的规定自2024年2月起向张女士加付一倍工资;女职工在孕期、产期、哺乳期，用人单位不得随意与其解除劳动合同，置业公司以张女士产期临近为由与张女士解除劳动关系不符合法律规定，张女士主张置业公司支付经济补偿金的请求，应予以支持;因张女士参加生育保险时间不足12个月，根据相关规定，生育保险待遇应由用人单位承担，置业公司应按规定支付张女士生育医疗费用及产假工资。

**第三篇：关于女职工产假及其待遇的政策规定**

关于女职工产假及其待遇的政策规定

1、关于产假的有关规定

（1）第十条：女职工的产假不得少于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。

怀孕三个月以内流产的女职工，根据医疗单位的证明，给予20-30天的产假；3个月以上7个月以下的，产假42天；7个月以上的，产假90天。（苏政发[1989]24号）

（2）第九条：怀孕7个月以上（含7个月）的女职工，上班确有困难者，经本人申请，单位批准，可休产前假60天。休息期间，其工资不得低于80%。（苏政发[1989]24号）

2、对晚育的，延长女方产假30天，给予男方护理假10天。规定的假期视为出勤，不影响工资、奖金及福利待遇。（《江苏省人口与计划生育条例》2024.12第三十条）

女年满24周岁初次生育的，或者年满23周岁结婚后怀孕的初次生育，为晚育。（《江苏省人口与计划生育条例》2024.12第二十一条）

3、我市规定：符合计划生育法定条件晚育的初育者，在法定产假的基础上，延长2个月，给予男方护理假10日。（《徐州市实施〈江苏省人口与计划生育条例〉办法》2024.3第二十九条）

4、女教师产假若正值寒暑假期间，其寒暑假休假时间可以顺延。（教人[1992]8号）

5、国家规定的产假90天，是为了能保证产妇恢复身体健康。因此，休产假不能提前或推后。（苏安字[1989]1号）

6、产假期满，因病需要继续休养的，按病假处理。

7、机关、事业单位工资制度改革后，女职工在国家规定的产假期间，其工资按下列各项之和计发：（人薪发[1997]7号、苏人四[1994]9号）

（1）机关实行职级工资制的人员，为本人职务工资、级别工资、基础工资与工龄工资；

（2）机关技术工人，为本人岗位工资、技术等级（职务）工资与按国家规定比例计算的奖金；

（3）机关普通工人，为本人岗位工资与按国家规定比例计算的奖金。

（4）事业单位职工，为本人职务（技术等级）工资与按国家规定比例计算的津贴（其中，体育运动员，为本人体育基础津贴与成绩津贴）。

注：有关女职工孕期内的其他保障可以苏政发[1989]24号文件及《徐州市实施〈江苏省人口与计划生育条例〉办法》。

**第四篇：公司女职工生育、产假待遇规定(精)**

公司女职工生育、产假待遇规定

根据国家劳动部颁发的《企业职工生育保险试行办法》、福建省人民代表大会常务委员会颁布的《福建省企业女职工劳动保护条例》和厦门市人民政府办公厅颁发的《厦门市企业职工生育保险暂行办法》，现对公司在职的本市女职工和外来女职工生育、休产假期间的待遇做出如下规定：

一、产假

女职工产假为九十天；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。晚育并领取《独生子女父母光荣证》的，女职工产假为一百三十五天至一百八十天，具体天数由公司规定。

二、哺乳假

女职工生产后一年内每天享有1小时带薪的哺乳假；生育多胞胎的，每多哺乳一个婴儿，每天哺乳时间增加1小时（含路程）。

三、产假期间薪资待遇

本市职工：

缴费满1年女职工产假期间，社会保险经办机构发给生育津贴，生育津贴标准以公司上职工月平均工资基数计算；同时给予生育生活补助：

（一）正常分娩（含怀孕7个月以上早产）的，享受三个月生育津贴，生育生活补助1500元；

（二）难产（含剖宫产）的，享受三个半月生育津贴，生育生活补助2024元；

（三）多胞胎生育的，每多生1个婴儿，增加半个月的生育津贴，生育生活补助2024元。

（四）怀孕4个月以上（含4个月）、7个月以下流产（引产）的，享受一个半月生育津贴，生育生活补助600元；怀孕不足4个月流产或患子宫外孕的，享受半个月生育津贴。

计划生育手术补贴：

（一）放置（取出）宫内节育器补贴150元；

（二）绝育手术补贴1500元；

（三）复通手术补贴2024元。

累计缴费不满1年的，员工的生育保险待遇由公司按国家有关规定支付。

外来职工：

由于外来职工按规定没有缴交生育保险，所以产假期间按本薪发放，职务津贴不予发放。

**第五篇：流产产假年薪假**

1.你好，流产假有以下几种情形：怀孕不满2个月15天；怀孕不满4个月30天；怀孕满4个月以上（含4个月）至7个月以下42天；怀孕满7个月以上遇死胎、死产和早产不成活75天；

2.3.职工带薪年休假条例

第一条 为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性，根据劳动法和公务员法，制定本条例。

第二条 机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

第三条 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

第四条 职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；

（四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；

（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

第五条 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨安排。单位因生产、工作特点确有必要跨安排职工年休假的，可以跨1个安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

第六条 县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。

工会组织依法维护职工的年休假权利。

第七条 单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的，由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

第八条 职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法律、行政法规的规定处理。

第九条 国务院人事部门、国务院劳动保障部门依据职权，分别制定本条例的实施办法。

第十条 本条例自2024年1月1日起施行。

4.《劳动法》第62条规定：“女职工生育享受不少于90天的产假”。5.《女职工劳动保护特别规定》女职工享有产假,假期为90天, 其中产前休假15天＋产后休假75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。

6.女职工怀孕流产的,所在单位应当根据医务部门的证明,给予一定时间的产假。女职工怀孕不满4个月流产时,给予15天至30天的产假;怀孕满4个月以上流产者,给予42天产假。

7.关于晚婚晚育的假期,各省市还有一些特殊规定.《山东省人口与计划生育条例》规定, 已婚妇女年满二十三周岁妊娠生育第一个子女的为晚育。女方晚育的，除国家规定的产

假外，增加产假六十日，并给予男方护理假七日。增加的婚假、产假、护理假，视为出勤，工资照发，福利待遇不变。

2024产假规定2024产假规定是怎样的呢？来看看2024产假规定的详细内容：

2024年产假的规定为：女职工单胎顺产者，给予产假98天，其中产前休息15天，产后休息83天。难产者，增加产假15天；多胞胎生育者，每多生育一个婴儿，增加产假15天。现行的国家产假规定是2024年国务院常务会议通过的《女职工劳动保护特别规定(草案)》。草案调整了女职工禁忌从事的劳动范围，将女职工生育享受的产假由90天延长至98天，并规范了产假待遇。女职工生育或者流产的，其工资或者生育津贴以及生育、流产的医疗费用，所在单位已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；未参加生育保险的，由用人单位支付。

《女职工劳动保护规定》自1988年发布施行以来，对解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护其健康，发挥了重要作用。征求意见稿拟根据《劳动法》第七章关于对女职工实行特殊劳动保护的规定，将条例名称改为《女职工特殊劳动保护条例》。国家规定产假多少天 国家规定产假天数具体如下：

1、女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；

2、难产，增加产假15天；

3、生育多胞胎，每多生育1个婴儿，增加产假15天；

4、怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；

5、怀孕满4个月流产的，享受42天产假；

6、晚育产假，由各省、自治区、直辖市根据本省计划生育条例规定。产假分类

1、必须享受的假

产假：98天+30天/15天（晚育）+15天/30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）

产前工间休息：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。

2、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。部分属于地方法规规定必须给假的情况，单位应批准其休假。如上海市规定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。”

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。

3、晚育假、晚育护理假

遇法定节假日顺延。

产假98天是包括双休日和国定假日的

晚育假，根据各省、自治区、直辖市的规定处理。例如，广东省为15天，上海市为30天。晚育假包括双休日，但不包括法定节假日。

4、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。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 8.

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