# 法律特殊保护女职工孕期产期哺乳期（范文大全）

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2025-07-06

*第一篇：法律特殊保护女职工孕期产期哺乳期法律特殊保护女职工孕期产期哺乳期北京市海淀区法院法官李盛荣张旸我国对于女职工劳动权益的保护，在《宪法》、《妇女权益保障法》、《劳动合同法》、《女职工劳动保护规定》等多部法律法规中均有体现。■怀孕期劳...*

**第一篇：法律特殊保护女职工孕期产期哺乳期**

法律特殊保护女职工孕期产期哺乳期

北京市海淀区法院法官李盛荣张旸

我国对于女职工劳动权益的保护，在《宪法》、《妇女权益保障法》、《劳动合同法》、《女职工劳动保护规定》等多部法律法规中均有体现。

■怀孕期劳动合同应顺延 单位不得解除合同或降薪

案例l：张女士与某印刷公司签订了4年的劳动合同。2年后，张女士在家待岗，公司按每月545元的标准向她支付工资。第4年合同期快到时，公司书面告知张女士劳动合同将到期终止。张女士以自己处于孕期为由．要求公司顺延劳动合同。半年后，张女士分娩产子。因公司拒绝支付张女士要求顺延合同至生子期间的工资，张女士诉至法院。

劳动部《关于贯彻执行若干问题的意见》第34条规定：除劳动法第25条规定的情形外，劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同，劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止。

法院审理认定，张女士与公司的劳动合同，应顺延至张女士哺乳期期满为止，公司此间应按原工资标准支付张女士工资。公司因无故拖欠，还应向张女士支付所欠工资25％的经济补偿金。

■产假90天产前可休1 5天提前2个月休产假不合规定

案例2：王女士是某软件公司员工，怀孕已8个月。由于上班地点离家较远．加之身体已不太方便，就向公司申请提前休产假，公司

没同意。王女士认为女职工享有90天产假，故电话告知公司自己开始在家休产假。公司认为王女士无故旷工，扣发了她的工资和奖金。王女士不服，诉至法院。

法院审理后，根据《女职工劳动保护规定》第8条：女职工产假为90天，其中产前休假l5天。难产的，增加产假l5天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天。因此，王女士提前2个月休产假，不符合法律规定，公司有权依据合法制定的内部规定，扣发王女士的工资和奖金。法院判决驳回王女士的诉讼请求。■产前检查占用工作时间不算病假应按出勤对待

案例3：肖女士是某超市营业员，系高龄孕妇，怀孕后遵医嘱，定期到医院做产前检查，为此几次请假。超市负责人认为，肖女士利用工作时间到医院做产前检查．应按病假处理，故扣发了肖女士的季度奖金。肖女士不服，诉至法院。

法院审理后认为，《女职工劳动保护规定》第7条规定：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。劳动部发布的《问题解答》中规定：女工产前检查应按出勤对待，不能按病假、事假、旷工处理。对在生产第一线的女职工，要相应减少生产定额，以保证产前检查时间。

因此，法院认定超市的做法，侵害了女职工享有的特殊劳动保护权，应依法予以纠正。

■流产引产与生产假期不同超长休假不被法院支持

案例4：幼儿园教师赵女士怀孕期间照常上班，怀孕5个月时意外流产。赵女士遵医嘱．自流产之日起开始休息．共休息了90天。幼儿园按60天产假发放赵女士工资．其余30天按病假处理。赵女士认为，自己在上班过程中发生意外，要求幼儿园给予90天产假，并赔偿精神损失1万元。幼儿园予以拒绝．赵女士诉至法院。

法院审理后认为，《女职工劳动保护规定》第8条原则性规定：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。劳动部有关文件详细规定：女职工怀孕不满4个月流产的，应当根据医务部门的意见，给予l5—30天的产假；怀孕满4个月以上流产者，给予42天产假。产假期间工资照发。同时还规定，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。

本案中，幼儿园给赵女士的产假高于规定，将其余30天按病假处理，均无不当。而且，女职工因生育引发的医疗费属生育保险范畴，具有福利性，故赵女士要求的因生育意外引发的精神损失赔偿，没有合理基础和法律依据。法院对赵女士诉讼请求没有支持

**第二篇：女职工在孕期、产期、哺乳期的特殊待遇**

女职工在孕期、产期、哺乳期的特殊待遇

一、女职工在孕期、产期、哺乳期有哪些特殊待遇？

孕期、产期、哺乳期合称“三期”。我国法律对于“三期”内的女职工的待遇有较为明确的规定。在女职工的特殊保护——辞退限制中，朗山劳动法律师团队向大家介绍了其中较为重要的辞退限制。本期朗山劳动法律师将与大家分享其他几项“三期”待遇的相关规定：

1、辞退限制（详见女职工的特殊保护——辞退限制）。

2、工作强度限制

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。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。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。

3、产检时间计入劳动时间

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。

4、产假

女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。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。

5、哺乳时间

对哺乳未满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小哺乳时间。

二、产假期间的待遇如何确定？

女职工产假期间应享受生育津贴。对已经参加生育保险的，按照用人单位上职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照休产假女职工产假前工资的标准由用人单位支付。女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

三、朗山提示

1、纠纷应对

我国法律对于“三期”内女职工的待遇的相关规定较为明确。在因此类事项发生劳动争议时，用人单位能够较为清晰的核对相关的待遇标准。但是，朗山提示，在处理相关仲裁时，用人单位应注意，并非全部的举证责任都由公司承担。例如，关于怀孕、生育等符合享受相关待遇条件的事实就应该由职工本人承担举证责任。

2、管理措施

首先，用人单位对于适龄女职工应进行必要的统计，合理规划孕产假时间，避免因为员工集中休假而造成日常工作的困难。其次，由于未参加生育保险的员工的生育津贴及生育或流产的医疗费用需要由用人单位承担。而生育保险的缴费成本与之相比相对较低（北京市为适格职工上一年月均工资的0.8%）。为避免用人单位的经济损失，建议用人单位及时为员工缴纳生育保险。相关法律法规

《中华人民共和国劳动合同法》（2025年1月1日起施行）《女职工劳动保护特别规定》（2025年4月28日起施行）

**第三篇：女职工在孕期、产期、哺乳期相关法律规定**

女职工在孕期、产期、哺乳期相关法律规定

《劳动合同法》

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，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：

（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

《劳动法》

禁忌从事的劳动。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劳动。第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

第六十三条 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。

劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知

 【颁布单位】劳动部

 【发文字号】

 【颁布时间】1995-8-

434同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止。

35．请长病假的职工在医疗期满后，能从事原工作的，可以继续履行劳动合同；医疗期满后仍不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作的，由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，办理因病或非因工负伤退休退职手续，享受相应的退休退职待遇；被鉴定为五至十级的，用人单位可以解除劳动合同，并按规定支付经济补偿金和医疗补助费。

关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明

第二十九条 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：

（一）患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（三）女工在孕期、产期、哺乳期内的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

本条第（一）项、第（二）项、第（三）项之所以以法律的形式规定不得解除劳动合同，是为了保证劳动者在特殊情况下的权益不受侵害。在第（二）项、第（三）项规定的情形下劳动合同到期的，应延续劳动合同到医疗期满或女职工“三期”届满为止。

本条第（四）项中的“法律、法规规定的其他情形”，这类规定是立法时经常采用的技术性手段，其立法用意是：（1）在该条款列举情况时，为避免遗漏现行法律、法规规定的其他情况，采用此种办法使该法与其他法相衔接。（2）便于以后颁布的法律相衔接，即与新法相衔接。本法第四十二条第（三）项的解释与此相同。

女职工劳动保护特别规定

中华人民共和国国务院令第619号

第五条 用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

第六条 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。

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。

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。

第七条 女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

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。

第八条 女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

北京市人口与计划生育条例 本条例自2025年9月1日起施行

第十六条 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。

第二十条 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。

个体工商户的雇工晚婚、晚育的，由雇主按照本条前款规定奖励。

农村居民、城镇无业居民和个体工商户晚婚、晚育的，由乡镇人民政府、街道办事处给予适当奖励。

《中华人民共和国妇女权益保障法》

第二十七条 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。

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

关于国营企业单位的女职工需要保胎休息，以及保胎休息和病假连续停止工作超过六个月后生育时的待遇问题，经与全国总工会劳动保险部研究，答复如下：

一、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。

二、保胎休息和病假超过六个月后领取疾病救济费的女职工，按计划生育时可以从生育之日起停发疾病救济费，改发产假工资，并享受其它生育待遇。产假期满后仍需病休的，从产假期满之日起，继续发给疾病救济费。

三、保胎休息的女职工，产假期满后仍需病休的，其病假时间应与生育前的病假和保胎休息的时间合并计算。

四、不按计划生育怀孕的女职工，其保胎、病假休息和生育时的待遇，仍按省、市现行的有关规定办理。、北京市劳动和社会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

【文 件 号】京劳社医发[2025]62

【颁布部门】北京市其他机构

【颁布时间】2025-05-24

【实施时间】2025-07-01

四、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。

六、《规定》第十四条所称难产，是指女职工生育时采用产钳助产、胎吸、剖宫生育的。

七、《北京市人口与计划生育条例》规定的晚育奖励假由夫妻双方一方享受。女职工享受晚育奖励假的，生育津贴按女职工缴费基数计算，由社会保险经办机构通过女职工单位支付给个人；男职工享受晚育奖励假的，其奖励假的津贴按男职工缴费基数计算，由社会保险经办机构通过男职工单位或女职工单位支付给个人。男职工享受的晚育奖励假津贴为本人同期休假的工资，其晚育奖励假津贴低于本人工资标准的，差额部分由男职工单位负责补足。

二十四、用人单位未按《规定》参加生育保险的，职工享受生育保险待遇的有关费用由用人单位支付，用人单位参保后生育保险基金不予补支。用人单位参保后未按时足额缴费的，在欠缴期间职工享受生育保险待遇的有关费用由用人单位支付；单位按有关规定补足全部欠缴的生育保险费后，生育保险基金予以补支。

二十六、职工领取生育津贴期间，用人单位和职工应当按照国家和本市有关规定缴纳社会保险费。

北京市计划生育奖励实施办法

(1991年5月16日北京市人民政府第17号令发布)

（根据2025年3月8日北京市只民政府第50号令修改)

第三条 机关、企业事业单位职工（以下简称职工）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；不休奖励假的，给予女职工一个月工资的奖励或者由男方享受奖励假。个体工商户的雇工晚婚、晚育的，按前款规定给予奖励。个体工商户晚婚、晚育的，由市场主办单位给予适当减免摊位费、设施租用费等奖励。农民、城镇无业居民晚婚、晚育的，给予适当奖励。

产前假——《上海市女职工劳动保护办法》第12条规定，妊娠7个月以上，如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假，产前假2个半月。请产前假期间，应作出勤对待；未请产前假的，每天工间休息一小时，不安排夜班，给予正常上班待遇。

**第四篇：关于规范女职工孕期、产期、哺乳期的通知**

关于规范女职工孕期、产期、哺乳期的通知

各中心、各部门： 根据《上海市人口与计划生育条例》、沪府发„2025‟24号《上海市计划生育奖励及补助若干规定》、国务院令（第9号）《女职工劳动保护规定》及国务院令（第619号）《女职工劳动保护特别规定》的文件精神，公司给予符合规定的女职工享有“三期”。凡符合规定的女职工在怀孕之月起携带必要的材料到行政人事部备案。

一、孕期：

1、女职工携带由其户口所在地或配偶户口所在地街道医院办理的《上海市孕产妇健康手册》及预约生产医院的《产前检查记录》原件。

2、女职工产前检查凭生产医院的预约单向部门请假，由分管副总审批。产前检查视为正常出勤。

3、女职工怀孕7个月以上的，每天有1小时工间休息时间，部门可根据其岗位性质安排休息时间。

4、女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假，产假期间的工资由上海市生育保险基金支付。怀孕满4个月流产的，享受42天产假。产假期间的工资由上海市生育保险基金支付。

二、产期：

1、女职工的产假从子女出生之日起计算：产前休息15天，产后休息83天，合计98天，晚育的女职工增加产假30天。女职工自预产

期前15天开始休产假，女职工产假期间的工资由上海市生育保险基金支付。

2、女职工自生产之日起一个月内，由本人或其家属携带子女的《出生医学证明》原件到公司行政人事部备案。

三、哺乳期：

女职工产假期满后上班，在每天工作时间内有两次哺乳（含人工喂养）时间，每次时间为30分钟，可以合并使用，部门可根据其岗位性质安排哺乳时间。哺乳期期限到子女满周岁为止。

特此通知。

**第五篇：孕期、产期或哺乳期女职工处理对策**

孕期、产期或哺乳期女职工处理对策

来源:胡律师网作者:上海律师 胡燕来 所属栏目:企业裁员安置

孕期、产期或哺乳期女职工处理对策 与处于孕期、产期或哺乳期女职工因解除劳动合同发生纠纷 , 企业应针对职工的提出的不同的诉讼请求 , 进行不同的处理： 1.要求继续履行合同的……

孕期、产期或哺乳期女职工处理对策

与处于孕期、产期或哺乳期女职工因解除劳动合同发生纠纷,企业应针对职工的提出的不同的诉讼请求,进行不同的处理：

1.要求继续履行合同的应对措施

按照《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护规定》和《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》的规定,如果被辞退员工不同意用人单位解除劳动合同,主张要求继续履行合同,并主张用人单位赔偿劳动合同解除日至恢复日之间的工资损失(有的还要求用人单位多支付工资收人25%的赔偿费用)。这种情况下,企业应依法安排女职工继续上班。

2.只要求支付经济补偿金的应对措施

一般而言,大部分被辞退员工都不要求继续履行合同而只是要求支付经济补偿金。按照《劳动法》等有关法规的规定,用人单位违约解除劳动合同的,应支付解除劳动合同的经济补偿金。

3.要求赔偿工资的应对措施

有的女职工在申请劳动仲裁时不主张继续履行劳动合同,但要求用人单位赔偿解除劳动合同之日至哺乳期满的工资。这种情况下,劳动者不主张继续履行劳动合同,可视为劳动者对解除合同无异议,双方建立的劳动关系随劳动合同的解除而消灭。由于双方不再存有劳动关系,劳动者要求支付工资就没有合法依据,故可请求仲裁部门驳回女职工的不法请求,转而支付数额较低的经济补偿金,从而减少企业损失。

企业要想真正减轻自己的负担,从根源上杜绝侵害女职工权益现象的发生,有赖于切实全面执行《企业职工生育保险试行办法》,在企业内部广泛建立和参加社会生育保险,使生育费用社会化,从而转移企业在这方面的法律风险。（文章来源：胡律师网）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！