# 20140807女职工孕期待遇法律咨询

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2025-07-26

*第一篇：20140807女职工孕期待遇法律咨询公司新规定为：女员工享有产假的时间与国家法律保持一致，产前可休15天产假。孕期根据自身情况请假，请假按公司制度是没有工资的。之前我们执行的是一线员工怀孕4个月起可休待产假，期间享受当地最低工资...*

**第一篇：20140807女职工孕期待遇法律咨询**

公司新规定为：女员工享有产假的时间与国家法律保持一致，产前可休15天产假。孕期根据自身情况请假，请假按公司制度是没有工资的。之前我们执行的是一线员工怀孕4个月起可休待产假，期间享受当地最低工资，产假期间发放基本工资。新制度相当于待产期间是没有任何工资福利待遇的，除了社保，这样在实际操作中会不会有风险？ 《陕西省人口计划生育条例》第四十六条 男二十五周岁以上、女二十三周岁以上初婚的为晚婚。二十四周岁以上的已婚妇女生育第一个子女的为晚育。

职工实行晚婚的，在法定婚假的基础上增加婚假二十天；实行晚育的，在法定产假的基础上增加产假十五天，同时给予男方护理假十天；在产假期间领取《独生子女父母光荣证》的，另增加产假三十天。

职工在婚假、产假、护理假期间按出勤对待，享受相应的工资、福利待遇；所在单位参加生育保险的，由生育保险经办机构发给生育津贴。

《女职工劳动保护特别规定》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。

综上，怀孕女职工在法定产假期间内，公司不得减少其工资待遇，但在法定产假之外员工主动请假待产期间的工资、福利待遇没有相关规定。

**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：女职工孕期调岗能降低工资待遇吗**

女职工孕期调岗能降低工资待遇吗？

问：我是嘉兴\*\*公司的材料员，月工资2025，刚发现怀孕，因为现在的工作岗位不适合孕期妇女，因此公司调女职工孕期调岗能降低工资待遇吗？整我到其他岗位工作，但是要降工资，只能按照1200的岗位工资发放。请问用人单位这种做法是不是合法？另外，还想了解一下孕期妇女能够享受哪些待遇？

解答：《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十六条规定：“任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。” 第二十七条规定：“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，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。”由此可见，我国法律对于怀孕女职工有特殊保护规定，对怀孕期女职工实施特殊保护是用人单位法定义务。可见，就算是您的工作岗位调整，也不应该降低您的工资待遇，当然经你本人协商同意的除外。（实践中，许多用人单位都会认为，按重新调整的新岗位，发放该岗位应得到工资，符合“同工同酬”规定，这种认识是错误的，“同工同酬”不能适用在“特殊保护对象的特殊时期”）。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检查，怀孕女职工在劳动关系存续期间进行产前检查的，应该当按照正常出勤待遇计算，不能按照病假、事假、矿工处理。对在生产第一线的怀孕女工，应该减少生产定额，以保证产前监察时间；

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、法律法规其他规定。根据国家相关法律规定，用人单位违反法律规定或者劳动合同约定侵害女职工合法权益的，劳动行政部门有权责令改正，处以罚款；对女职工造成损害的，劳动者有权向用人单位主张赔偿，用人单位有赔偿责任：造成女职工工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付工资，并加付应得工资收入25％的赔偿费用；造成女职工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用25％的赔偿费用。

女员工怀孕被调岗降薪---《北京晚报》

日期:2025-05-07

来源:北京晚报

李莹律师，北京大学法学院妇女法律研究与服务中心副主任，律师，北京大学民法学硕士。中国法学会会员，中国法学会婚姻家庭法学研究会理事。

李莹律师有着丰富的维护妇女群体权益的经验和前瞻的理念，重点关注妇女的婚姻家庭权益以及劳动权益保护。办理了大量涉及妇女权益的案件，特别是在针对妇女的家庭暴力、职场性别歧视、职场性骚扰、农村妇女土地权益保护等中国妇女权益的重点领域，办理了多起相关案件，产生了较大的社会影响。2025年8月，被第四届中国公益事业发展大会授予“公益楷模”称号。

女员工怀孕后被调离岗位

小燕曾是一家知名广告公司的女编辑，月薪为2500元。可是2025年10月，改变她人生轨迹的变化出现了——29岁的小燕发现自己怀孕了。小燕在上班后第一时间向公司老总汇报了自己怀孕的事情，并希望公司能够在今后的工作中适当减免她的工作量。

变化由此开始。小燕称，10月中旬，该广告公司所有女员工的劳动合同里增加了一条手写款：“为保障甲方（单位）的工作要求，乙方（员工）承诺本合同期间不能有生育计划，如意外怀孕，公司另行安排工作调整到综合岗位。”对于这个合同，心里有了不好预感的小燕拒绝签字。

2025年11月1日，小燕接到通知，公司将她调离编辑岗位而改为所谓的“综合岗位”做广告支持事务，也就是做市场营销，而且取消之前每个月的交通和通讯补助。

“以前我的工作至少是在室内，而要是跑广告客户，就需要天天在外面与人联系，还有很多客户见面活动、工作餐等等日程都是不能推脱的，我之前从来没做过营销，没有积累任何工作经验和业缘关系，对于我这个怀孕的人来说，这份工作的难度是可想而知的。”但是小燕别无选择，她只能按照单位的安排接下了新工作。

工资不到北京市最低标准

换了工作岗位后不久，小燕出现了流产先兆。她向公司请假休息了几天。在她恢复上班后，她惊诧地发现自己原来使用的电脑的液晶显示器已经被更换为最原始的球面显示器。“这种旧电脑的辐射是最大的，而且我原来的那个液晶显示屏一直就放在旁边，并没有其他人使用。”

虽然很气愤，但是怕失去这份工作的小燕最终还是选择了忍耐。当年12月11日，小燕拿到了11月的工资——只有366.6元，不仅低于她原来的工资，甚至低于北京市2025的最低工资标准（640元）。考虑到自己有几天休假，小燕依旧选择了忍耐。

这个月单位要求续签第二年的合同，并说如果不签合同，则代表自动放弃工作，相当于主动辞职。万般无奈下，小燕只能签字“画押”。

可是，紧接着2025年1月，小燕发现她12月的工资仅仅比11月多了200元，而这多出来的钱还只是当月的饭补。同时，公司在元旦时发的过节费也没有小燕的。这让她终于无法继续沉默了。

律师惊叹“无知者无畏”

小燕经过努力向单位讨来了那两个月的工资条以及劳动合同，找到了北大法学院妇女法律研究与服务中心。

中心决定为她提供法律援助。此案的代理律师李莹说:“这是一个颇具代表性的职业场所侵犯妇女生育权的案件，小燕因为怀孕而被用人单位调岗降薪。类似的性别歧视有很多，多数受害人或者苦于缺少证据或者碍于面子或者担心诉讼困难而选择沉默。小燕能够积极收集了相关证据并表示坚决要用法律武器来维护自身的合法权益，我们一定要支持她。”

考虑到诉讼并不是最好的解决方案，李莹律师首先与小燕所在公司的老板取得了联系。“小燕毕竟还要在他们单位工作，撕破脸皮对小燕并不利，如果单位能够改正他们的违法行为，那当然是问题的最佳解决办法。”

可惜，李莹律师的这个愿望落了空：在她打过十几个电话、与该广告公司老板谈过几次话后，对方仍然不认为公司的行为有错，并不再接李莹的电话。

“那个老板最后一次跟我通话时，放话说让我们尽管去告，他们公司没有任何错误！”对于这个结果，李莹律师虽有所准备，但对这种“无知者无畏”的态度她还是非常震惊：“法律有明文规定的东西，他们竟然完全不知道，这样的公司竟然还是业内的翘楚，实在让人难以置信。”

仲裁裁定按原岗位工资补偿

2025年1月29日，在李莹律师的帮助下，小燕向朝阳区劳动仲裁委员会提出了申诉，请求仲裁委员会裁决原单位支付2025年11月至12月应得工资5000元、经济赔偿1250元，并恢复原来工作岗位和福利待遇。

此后，由于对方提出管辖权异议，申诉被转到了顺义区劳动仲裁委员会。在仲裁庭开庭时，对于合同中出现“乙方承诺本合同期间不能有生育计划”的条款，该广告公司声辩说：“按照《北京市流动人口计划生育管理办法》，我公司有权利、有义务、有责任在与被招用的流动人口签订劳动合同的同时提出计划生育的管理意见。我们是落实国家对流动人口计划生育的管理工作，我们倡导的是‘有计划生育’。”

李莹律师据理力争，将证据和法条一一列出，让对方不得不认识到自己的错误。该广告公司与小燕接触，并表示小燕如果放弃回单位的要求，公司可以给她那两个月的工资，否则将拒不支付。考虑到今后还要在这个行业内工作，小燕几经思想斗争，不得不妥协。

2025年3月底，顺义区劳动争议仲裁委员会最终裁决：该广告公司在裁决书生效之日起3日内以每月2500元的标准补发小燕2025年11月至2025年2月工资差额共计6033.88元（已扣除病假、事假工资）。在斗争和坚持、妥协与退让中，小燕终于为自己争得了部分权益。

**第四篇：如何合理合法辞退孕期女职工**

如何合理合法辞退孕期女职工

案例：

林小姐怀孕四个多月了，由于家离公司较远，再加上身体出行不便，半年下来，迟到了很多次。公司依据规章制度，要把林小姐辞退。林小姐对单位的做法很不满，认为自己怀孕了，单位应当给予一定的照顾，不能辞退她。那么，企业该如何做呢？

分析： 女职工的三期管理是一个很敏感的问题。稍不留神，便有违反劳动法及女职工保\*\*\*\*\*\*的嫌疑。根据《劳动合同法》第42条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的用人单位不能按照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同。

链接： 第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(一)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;

(二)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;

(三)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。

第四十一条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的;

(二)生产经营发生严重困难的;

(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的;

(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的;

(三)家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的。但，可以依据第39条规定解除劳动合同。

链接：第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重违反用人单位的规章制度的;

(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(四)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;

(五)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;

(六)被依法追究刑事责任的。

所以，如果女职工在孕期严重违反用人单位的规章制度的，可以解除劳动合同。

建议：

1、用人单位应严格遵守劳动合同法、劳动法及女职工保护条例等涉及女职工切身利益的法律法规。

2、确保在没有违反法律法规的情况下，健全相应的规章制度，比如该案例中要以违反规章制度为由解除与林小姐的劳动关系要注意到两个前提条件：第一，在合法的前提下，涉及到员工切身利益的制度必须经过民主、公示程序 ；第二，要明确哪些行为属于严重违反企业规章制度，具体到本案例，可明确迟到多少次算严重违反规章制度。有了这些健全的举措和相关证据，孕期女职工劳动合同照样可以解除。

人性化措施 ：企业文化应该以人本文化为核心，企业应该加大对三期女职工的关注和爱护，而不是一味考虑如何辞退或解除劳动关系。

1、考虑到孕期女职工的特殊情况，可以给予适当关爱或优待，比如允许有10-20分钟的迟到时间。

2、适当调整工作内容，避免从事压力较大的工作。

3、如女职工人数较多，可成立女职工工会或类似的组织，定期组织相关的培训。

4、多交流，多沟通，了解孕期女职工的困难，适当时候给予相应帮助。

**第五篇：女职工孕期能不能被辞退**

女职工孕期能不能被辞退？

根据《劳动法》第十七条的规定：“劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。”据此，劳动合同一经订立即产生法律效力，当事人必须严格履行，在劳动合同到期之前，任何一方不得随意终止或变更合同。根据《劳动法》第二十五条、第二十六条和第二十七条的规定，用人单位想要解除劳动合同，只有在劳动者有以下情形之一时才可以：

1.在试用期被证明不符合录用条件的；

2.严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

3.严重失职，营私舞弊给用人单位利益造成重大损害的；

4.被追究刑事责任的；

有下列情形之一的，用人单位也可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：

1.劳动者患病或者非因工负伤，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；

2.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；

3.劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

另外，用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，在向工会或者全体职工说明情况后，听取工会或者职工的意见并向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。同时，根据国务院1988年发布的《女职工劳动保护规定》第四条规定：“女职工在怀孕期、哺乳期、产期的，不得降低其基本工资，也不得与之解除劳动合同”。《劳动法》第二十九条也规定，女职工如果在孕期、产期、哺乳期内的，即使《劳动法》第二十六条、二十七条规定的情形出现，用人单位也不得与之解除劳动合同。可见，孕期的女职工是受到法律保护的，用人单位不能随意辞退怀孕期间的女职工。

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！