# 违反计划生育女职工能否休产假及解除劳动合同问题解析

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2025-02-22

*第一篇：违反计划生育女职工能否休产假及解除劳动合同问题解析违反计划生育女职工能否休产假及解除劳动合同问题解析一、违反计划生育的女职工，能否休产假？首先，违反计划生育的女职工是可以享有产假的。我国《劳动法》第62条的规定，“女职工生育享受不...*

**第一篇：违反计划生育女职工能否休产假及解除劳动合同问题解析**

违反计划生育女职工能否休产假及解除劳动合同问题解析

一、违反计划生育的女职工，能否休产假？

首先，违反计划生育的女职工是可以享有产假的。我国《劳动法》第62条的规定，“女职工生育享受不少于九十天的产假。”《女职工劳动保护特别规定》第7条规定：“女职工生育享受九十八天产假，其中产前可以休假十五天天；难产的，增加产假十五天天；生育多胞胎的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。女职工怀孕未满四个月流产的，享受十五天产假；怀孕满四个月流产的，享受四十二天产假。”这说明女性的生育产假是法定的，产假针对的是将要生育的女职工，为保证其能够正常生育、恢复身体健康而给予其修养的时间，满足的是生育人员生理上的需求。产假的概念本身并没有严格区分计划生育与非计划生育，只要有生产的事实，就应当享有90日的产假。

但是，“产假”与“产假待遇”是两个不同的概念。如果女职工违反了计划生育政策，可以休产假，但不能享受符合计划生育政策女职工一样的产假期间的相关待遇，这些待遇包括生育检查费、接生费、手术费、住院费和药费等以及产假期间的生育津贴（或产假工资）。当然，也有的单位从人性化的角度出发，在规章制度设定时，将病假制度与产假制度衔接，规定员工违反计划生育的，可以用病假去抵充产假时间，在此期间，员工可享受病假工资待遇。这自然也是要视各个单位的情况来定。

二、违反计划生育的女职工，能否解除劳动合同？

1、一般情况下，法律不允许用人单位以女职工违反计划生育政策为由解除劳动合同。

纵观整部《劳动合同法》，第39条规定了劳动者过失，用人单位可以解除劳动合同的情形：“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。”该法第二十六条第1款第1项规定的致使劳动合同无效的情形是：“以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订阅或者变更劳动合同。”由此可见，劳动者只有“

（六）被依法追究刑事责任的”，用人单位才可以解除劳动合同。但计划生育属于国家的一种政策，职工违反计划生育法规，是一种行政违法行为，应承担行政上的法律责任，并不属于《劳动合同法》调整范围，它与员工与单位之间的劳动关系属于两种法律关系，二者不能混同。所以一般情况下用人单位不可以解除劳动合同。

2、但是如果用人单位依法制定的规章制度中明确说明了禁止非法生育二胎的，或者用人单位与劳动者在劳动合同中明确约定了违反计划生育规定属于重大违反用人单位规章制度，则用人单位是可以解除劳动合同的。

首先，从法律精神上来看，职工本身有违法行为，如果用人单位不能据此解除劳动合同，则对违法行为是一种漠视，甚至是一种变相的鼓励行为。法律是鼓励社会对违法行为进行抵抗的，企业也具有不可推卸的社会责任。因此，企业在符合法律精神和相关规定的前提下抵制违反计划生育的行为，一般也是允许的。其次，《劳动合同法》第39条中“(二)严重违反用人单位的规章制度的”，也是用人单位可以解除劳动合同的一种情形。对于规章制度的法律要求方面，《劳动法》第4条和《劳动合同法》第4条都规定，“用人单位应当依法建立和完善规章制度。”因此，规章制度的制定的主体应该是用人单位。用人单位的规章制度必须在现行法律的框架之内进行制定，不能违反现行法律法规。需要指出的是，这里的“合法”应当作广义理解，指所有的法律、法规和规章，包括：宪法、法律、行政法规、地方法规、民族自治地方还要依据该地方的自治条例和单行条例，以及关于劳动方面的行政规章。当然，在法律把企业规章制度的制订的权利授予用人单位后，除合法性之外，自然而然还产生另外一个问题，即“企业规章制度合理性”的问题。《劳动合同法》第39条第二款中的指出“严重违反”，而何谓“严重违反”法律没有做出具体的规定，也不可能有什么统一的“国家标准”或“地方标准”，这就需要用人单位在规章制度中做出明确、具体的规定。

再次，《劳动法》第23条规定：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。”也就是说，用人单位与劳动者在劳动合同中明确约定了违反计划生育规定的，也是可以解除劳动合同的。

三、相关司法案例

1、案情简介

林某是苍山县某单位已婚女职工，2025年生育一女孩，并依法享受了国家规定的产假。2025年2月，林某又怀孕，但其夫妻双方不符合当地生育二胎的条件。7月，林某在家摔伤导致流产，之后，林某持医院出具的流产证明到单位要求休产假，并要求单位支付产假期间的工资待遇，单位以林某违反计划生育政策为由未批准其休假申请，故林某向当地劳动争议仲裁委员会提起申诉，要求单位准许其休产假，并支付其产假工资。

2、仲裁处理

仲裁委经审理认为，对于女职工的生育保护，《女职工劳动保护规定》和《劳动法》均作了明确规定。但女职工的生育保护有一个前提：即该女职工的生育是符合国家计划生育政策的。经查实，林某不符合当地生育二胎的条件，确实违反了国家计划生育政策，依据《女职工劳动保护规定》第15条：“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”，仲裁委遂裁决驳回了林某的申诉请求。

3、个人观点

双方当事人对劳动关系存续、合同约定的劳动待遇以及林某怀孕流产等事实无异议，案件焦点集中在第二胎生育流产是否享受产假待遇以及流产期间待遇如何计算两方面。

第一，不合法的第二胎生育流产能否享有产假待遇？

根据我国《劳动法》第62条和《女职工劳动保护特别规定》第7条的规定可知，女性的生育产假是法定的，只要有生产的事实，就应当享有产假，而不论是否违法计划生育政策。

第二，产假期间是否享有工资待遇？

如果女职工违反了计划生育政策，可以休产假，但不能享受符合计划生育政策女职工一样的产假期间的相关待遇，这些待遇包括生育检查费、接生费、手术费、住院费和药费等以及产假期间的生育津贴（或产假工资）。

需要注意的是，《女职工劳动保护规定》第15条已经在2025年4月28日公布生效的《女职工劳动保护特别规定》删除，所以当前如若再遇到如此案例，仲裁委员会应不会驳回当事人的产假请求。

**第二篇：女职工“三期”期间单位能否解除劳动合同？**

女职工“三期”期间单位能否解除劳动合同？

案情：申请人于王某于2025年1月进入某公司从事业务员工作，双方签订了为期五年的书面劳动合同。2025年2月10日，王某因怀孕身体不适，在未向单位履行请假手续的情况下，即离开公司超过10日。经被申请人多次通知，王某仍未到单位上班。2025年2月25日，被申请人以王某严重违反单位规章制度为由与王某解除了劳动合同。王某接到解除通知后不服，认为其系怀孕期间，被申请人无权解除劳动合同，被申请人的行为属违法解除。为此，王某向劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请，要求恢复劳动关系。仲裁机构经庭审，驳回申请人的仲裁请求。

杨杨观点：

上述案件，争议的焦点在于女职工在“三期”期间，用人单位是否有权解除劳动合同？众所周知，旷工是指劳动者在工作期间，没有得到约定或法定的许可，擅自离岗，或者超过约定或法定时间未到岗的行为。本案中王某因怀孕，身体不适而未到单位上班，也未与单位说明情况、办理相应的请假手续，其行为实际上就是旷工。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照《劳动合同法第四十条、第四十一条规定解除劳动合同。但对于女职工孕期、产期、哺乳期，国家法律给予特殊保护，但这种保护是有条件的，而不是无原则的。如果女职工在“三期”期间，严重违反劳动纪律、企业规章制度，用人单位有权依法解除劳动合同/劳动关系。在王某旷工事实存在的前提下，被申请人依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第一款第（二）项规定与申请人解除劳动合同的行为并未违法。

用工建议：

1、无论是《劳动法》或者《劳动合同法》，在用人单位解除劳动合同方面都有比较系统的规定。哪些原因可以解除，哪些原因不能解除，HR学习法条必须细心，避免以偏概全；

2、立法和司法实践中对女职工往往实施倾斜保护，建议企业在与女职工尤其是“三期”女职工、工伤等职工解除或终止劳动合同/劳动关系时务必要慎重。在决定处置前，要养成对之前所有程序进行“回头看”的良好习惯，对于职工非原则性错误，应坚持预防—纠错—督促—改正理念，做到合情合理合法；

3、各类用人单位应严格依照《劳动合同法》第四条相关规定建立健全劳动规章制度，并定期更新完善，在程序方面，注重制度内容的协商与公示程序，在内容方面，重点关注职工行为与违法违纪行为的对应与处置办法，切实做到有要求、有规定、有证据、有处置，莫让劳动规章制度形同虚设。

**第三篇：关于女职工休产假的规定**

《关于女职工休产假的规定》

按照我市教育部门有关规定，特制订我校女职工休产假的规定如下：

一、女职工生育可享受九十天的产假（含节假日）。

二、女职工怀孕期间请假，一律计入产假天数。每超出产假一天扣除绩效100元。

三、怀孕流产时，凭县级或以上医疗机构证明，给予七天的小产假。

四、无论何种原因，产假期满，不能返岗工作者，除按本规定扣除绩效工资外，业务考核扣5-20分，并调离中心校，在辖区小学工作的，需调整到其他小学。

五、凡怀孕期间，未请假或请假不超过三天者，奖励产假1-2周。

本规定从公布之日起执行。

辉县市吴村镇中心学校

2025-12-25

**第四篇：女职工如何休产假和产前假**

女职工如何休产假和产前假 2025年休产假得新规定

怀孕女职工休产假和产前假是法律赋予其的合法权益，任何人、任何单位都不能侵犯女职工的这种权益，否则的话就要承担相应的责任。那么你知道女职工如何休产假和产前假吗？

只要是正常生育的女职工包括提前生产和超期生产，都可以享受产假90天，从预产期前的15天开始，一直休到预产期后第75天结束。产假期间女职工的工资报酬不变，享受不低于原全部工资收入的报酬标准包括基本工资、奖金、津贴等。如，上海市在实施了生育保险之后，这部分工资报酬是由生育保险基金直接发放的，但是生育保险发放的生育津贴有一个上限，女职工的实际工资标准一旦超过这个上限，那么生育保险只支付上限以内的部分，上限以外的部分仍由用人单位支付。

考虑到有些女职工的实际身体情况有所差异，法律还规定了产前假。即女职工怀孕满7个月后，本人可以提出申请，经单位批准后可以给予两个半月的产前假。产前假期间，职工的待遇标准为产假工资的80%。因为产前假是需要员工主动申请并且经过批准的，所以，如果女职工未申请或者单位因实际情况没有批准产前假的话，女职工则不能享受产前假，但是仍然可以享受每天工间休息1小时的待遇，以此保障女职工怀孕期间必要的休息。

怀孕只有4个月是不能休产前假和产假的，目前只能休病假或事假。当然，工资报酬是依照病假和事假的标准享受的。值得注意的是，如果是因为工作量过重而导致身体不适的，其实完全可以要求单位减轻工作量，根据相关规定，对怀孕期间的女职工，不应延长其劳动时间;对从事频繁弯腰、攀高、下蹲、抬举、搬运等容易引起流产、早产的工作，或者经区、县级以上医疗机构证明不宜从事原工作的，应暂时调做其他适当工作或酌情减轻工作量。因此，可以先向单位提出减轻工作强度，如果仍然不能承受，可以申请病假或者事假，但要得到单位的同意。

怀孕并不能成为休病假的理由，女职工怀孕后如果确实身体不适，有医院相关证明需停止工作治病休息，企业可按照劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》劳部发[1994]479号的规定给予医疗期，医疗期内应当支付工资，工资通常不能低于最低工资标准的80%，具体标准可参照当地地方性法规的规定。如果女职工未有相关医院证明擅自休假，用人单位可根据规章制度的规定将该行为视为旷工行为，超过一定天数，可以其严重违反规章制度而解除劳动合同，旷工期间可不支付工资。怀孕并不能成为违纪行为的保护伞，在严重违反规章制度的情况下，女职工“三期”内同样可以被解雇。历来女职工都是被法律保护的对象之一，也因此赋予了女职工很多方面的权利，例如休产假和产前假。如果用人单位不依法给予女职工休产假和产前假的话，可以到劳动监察部门进行投诉，以维护自己的合法权益。

2025年产假比2025年增加了，但各个省份的标准都不同，大多在国家规定的98天之外，延长产假60天。2025年产假规定明确了配偶的护理假，其中江西是15天，四川是20天，宁夏是25天。其中，四川省规定，合法生育孩子的夫妇，女方延长生育假60天，男方有20天护理假。女方能享受158天产假，若男女方合计，不管一孩二孩，夫妻一共至少休假178天。

江西规定，符合规定生育的夫妻，除享受国家规定的假期外，增加产假60日，并给予男方护理假15日。

宁夏则规定，符合政策生育的夫妻，在原来98天产假基础上，增加产假60天，并给予其配偶25天护理假。如果按照夫妻合计，可共休假183天。

北京、广州等地规定，符合规定生育的女性产假可从国家规定的98天增加30天，共128天;并增加配偶产假15天。

**第五篇：女职工休产假规定**

关于女职工休产假的有关规定

一、中华人民共和国国务院令（第９号）《女职工劳动保护规定》

第八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。

二、《中华人民共和国劳动法》

第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

三、《四川省〈中华人民共和\*\*婴保健法〉实施办法》 第二十四条 推行母乳喂养。医疗保健机构应当为母乳喂养提供技术指导和必要条件，提高婴儿母乳喂养率。实行纯母乳喂养的女职工增加一个月产假，产假视为出勤。

四、《四川省人口与计划生育条例》

第三十二条 实行晚婚的，除国家规定的婚假外增加婚假20天；已婚妇女晚育的，除国家规定的产假外增加产假30天，给予男方护理假15天。婚假、产假、护理假视为出勤，工资、奖金照发。第十三条 稳定现行生育政策，提倡和鼓励公民晚婚、晚育，做到少生、优生、优育。提倡和鼓励一对夫妻生育一个子女。

男女双方按法定婚龄各推迟3周岁以上初婚的为晚婚，已婚妇女24周岁以上生育第一个子女的为晚育。

马红艳：2025年2月调入：1235。

2025年1月：1263。

2025年1月：1293。

2025年7月：1343。周开美：2025年2月调入：1263。

2025年1月：1293。

2025年1月：

2025年7月：1423。

1323。

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！