



女员工流产有产假吗？

【经典案例】

毕业后，吴某进入一家科技公司，也很快结了婚。蜜月期间，吴某意外怀孕，经医院诊断为宫外孕，不得已在怀孕两个月时进行了人工流产手术。术后，医生嘱咐吴某全休半个月。吴某认为人工流产手术对自己的身体伤害很大，且法律有产假的规定，就向公司申请两个月的产假。而公司认为吴某属于自行终止妊娠，不应享受产假待遇，所以依照医嘱，只同意按照病假工资标准支付吴某这个半个月的工资。由于科技公司未给吴某缴纳生育保险，双方协商未果，吴某遂提起了劳动仲裁。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点：女员工流产有产假吗？

吴某认为，自己人流手术后需要休息，按法律规定应享受两个月的产假。

公司认为，吴某属于自行终止妊娠，不应享受产假待遇，所以依照医嘱，只同意按照病假工资标准支付吴某这个半个月的工资。不予批准产假要求。

本案中，吴某的要求确实不符合《劳动法》相关规定，劳动仲裁机构驳回了吴某两个月产假的诉求。同时，公司仅支付吴某半个月的病假工资的行为，也是与法律规定不符的，公司应当支付吴某半个月的产假工资。

【律师说法】

我国《女职工劳动保护规定》第七条中，对于女职工流产的休假期间进行了明确的规定：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。对于孕期流产的女职工，也享有相应的产假期间，在该期间内，工资应当照常发放。因此，此案中的吴某和科技公司对上述女职工保护规定都有误读。吴某并不能主张两个月的产假待遇，而科技公司则应当按照医嘱给予吴某半个月的产假。由于科技公司未给吴某缴纳生育保险，因此应当由该公司足额支付吴某这半个月的产假工资。而科技公司仅支付吴某半个月的病假工资的行为，也是与法律规定不符的。司法实践中，女职工混淆流产后的产假期间和正常生育的产假期间的情况时有发生；而用人单位认为只有正常生育才能享受产假待遇的误区也经常出现。在此提醒广大女职工，要准确理解和运用法律规定，依法维权，同时也不要过度维权。

（文章内容有删改。稿件来源：法务之家）



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com