

产假、哺乳期能提前开始或结束吗？

未获单位批准提前休产假，能算旷工吗？

提前请产假
算旷工！

!?



【案例】：

丁某是某公司的文员，于2021年2月发现自己怀孕了。2021年11月，离预产期只有一周时间的时候，医生建议丁某尽快入院待产。丁某于是就向公司提交了休产假的假条，不料公司不同意其提前休产假。出于安全考虑，丁某还是住进了医院。丁某在休完产假回到公司时，获知自己已不是公司的员工了。原来公司以丁某未经批准提前休产假的行為构成旷工、违反考勤制度为由，对她作了自行离职处理。那么，该公司的做法对吗？丁某又该怎么办？

【点评】：

该公司的做法是错误的。一方面，提前休产假是女职工的权利。《女职工劳动保护特别规定》第七条第一款规定：“女职工生育享受98

天产假，其中产前可以休假15天……”产假属于法定假期，女职工按规定休产假，只要通知了用人单位即可，无需获得批准。本案中，丁某申请提前一周休产假，符合上述规定，因此，在未被批准的情况下不到岗，不能按旷工处理。另一方面，“三期”女职工的劳动关系受法律特殊保护。根据《劳动合同法》第四十二条的规定，对处于孕期、产期、哺乳期的女职工，只有在其具有《劳动合同法》第三十九条规定的过错情形时，用人单位才有权予以辞退。本案中，鉴于丁某不到岗的情况不属于违反公司考勤制度，丁某也无其他过错，因此，公司解雇丁某显然构成违法解除劳动合同。

现在，丁某可以依据《劳动合同法》第四十八条的规定，要求公司继续履行双方的劳动合同，或者要求公司按经济补偿标准的二倍进行赔偿。

本版图片来自网络

因生产经营之需，企业可以让女职工提前结束产假吗？

【案例】：

某家公司由于近年来休产假的女职工逐渐增多，导致人手紧张，于是就研究并制定了一项规定：公司所有女职工的产假减少1个月，增发50%的工资作为补偿；如果拒不执行公司的这项规定，则减半发放产假工资。徐女士在其产假还剩余1个月的时候，收到了公司要求其提前上班的通知。考虑到自己的孩子体弱，需要母亲的陪伴，徐女士准备不理睬公司的通知要求。那

么，如果徐女士拒不执行公司的规定提前去上班，公司有权减发她的工资吗？

【点评】：

一方面，用人单位无权规定缩短女职工的产假。《女职工劳动保护特别规定》第七条第一款规定：“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。”另外，各省的地方性法规还规定女职工享受一定天数的奖励产假。由于

女职工的产假天数实行法定制，所以，除非女职工本人自愿，用人单位不得以任何理由加以剥夺或者减少。另一方面，用人单位无权减发产假工资。《女职工劳动保护特别规定》第五条规定：“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、与其解除劳动合同或者聘用合同。”

本案中，该公司的相关规定均违反了上述强制性规定，因而是无效的。徐女士自然对公司这种侵犯其产假权益的规定有权拒绝执行，且公司无权给予其任何经济处罚。

我国法律规定，生育女职工享受较长天数的产假，处于哺乳期的女职工每天有1个小时哺乳时间；对处于怀孕、生育和哺乳期间的女职工，在遇到劳动合同期满时应当执行法定的“续延期”，即应当将劳动合同的期限顺延至孕期、产期、哺乳期期满。但是，由于用人单位或者女职工在认识上的偏差，以致在休产假是否需要经审批、产假或哺乳期是否可以因一定情形而提前结束等方面时常发生纠纷。

已无法哺乳，可以提前终止哺乳期和终止合同拿补偿金吗？

【案例】：

武某于2021年9月8日生育一子并进入了哺乳期，2个月后，公司向她快递了一份《劳动合同到期不再续签通知书》，上面这样表述：“武某：你的劳动合同将于2021年11月10日到期，届时公司不再与你续签。由于你尚在哺乳期，故劳动合同依法顺延至2022年9月8日哺乳期结束。”

2022年5月，武某因身体原因无法继续母乳喂养，加之找到了新单位，于是向公司口头提出

要提前终止哺乳期，办理退工手续，结算经济补偿金。可是公司坚持不同意，并对武某表示：“你如果坚持办理离职手续，可以递交书面申请，这样是没有经济补偿金的。”那么公司的做法和说法对吗？

【点评】：

该公司的做法和说法并无不当。根据《女职工劳动保护特别规定》的规定，女职工的哺乳期为1年，自婴儿出生之日起至婴儿满1周岁止，该期限不以喂养方式、个

人身体原因是否具备哺乳条件而发生变化。所以，武某口头要求提前办理终止劳动合同手续，公司当然不能答应。否则，就要承担因违法终止劳动合同而要支付赔偿金（经济补偿标准的二倍）的后果。

当然，法定“续延期”对女职工来说则是一种权利，权利可以放弃，因此，女职工在哺乳期内可以申请离职。公司为了避免因口说无凭而承担不利后果，让武某递交书面离职申请，自然是对的。武某若在哺乳期内主动离职，公司是不用支付经济补偿金的。

潘家永