

女职工维权专题报道

各地纷纷修订人口与计划生育条例

法官详解产假该如何休

□杨炎辉

随着修改后的《人口与计划生育法》于今年1月1日正式实施，全国各地关于全面放开二孩的配套法规政策也陆续修订出台或正在修订中。其中，女职工最为关心的产假（又称生育假）问题，各省市修订后的计划生育条例规定不尽相同，如山西、安徽、江西、山东、四川、宁夏6省份的产假为158天，福建产假最短158天最长可休180天。产假牵涉到女职工的休息休假、劳动报酬等多项切身权益，法官特别提醒用人单位和女职工注意与产假相关的以下事项，避免产生相应的劳动纠纷。



产检请假不得扣工资

小丽是大地公司的一名行政文员，2014年4月怀孕后，因要定期进行产前检查，故按照建档医院的要求定期向公司请假进行产检。后来小丽发现，每个月银行账户中的工资数额比先前的少了数百元。经与公司反映，财务部门反馈说是因为产检期间请假均按照病假处理，所以工资数额有变动。小丽认为不合理，经协商无果，以要求大地公司支付工资差额3000元为由，提起仲裁程序。仲裁裁决大地公司应当按照小丽的工资标准补足差额，大地公司不服该裁决结果，起诉至法院要求无需支付工资差额。法院经审理后认为，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。大地公司将小丽的产检期间视为病假期间，并比照病假待遇扣发相应的工资，于法无据，因此应当向小丽补足工资差额3000元。

法官讲法：

《女职工劳动保护规定》第6条规定，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。因此在产检期间，用人单位应当按照正常工资标准发放工资，也就是说女职工产检请假时，不能按病假、事假、旷工处理。当然，在此期间女职

工也应遵守用人单位的考勤制度，履行相应的请销假手续，并留存相关诊疗记录，避免孕期合法权益受到侵害。

产前假与产后假须区分

2014年10月，小美检查出怀孕后，第一时间告诉了她的用人单位天空公司，并告知了预产期在2015年7月18日。小美由于有流产史，医生建议后期在家养胎，于是小美从2015年6月5日开始请假在家保胎，6月30日顺产一名男婴，当日向公司申请休产假128天，公司予以批准。在临近产假结束时，由于身子恢复慢，又想多些时间照顾宝宝，于是小美又向公司申请多休两个月假，但天空公司人事部认为其产假已经结束，不予批准，并书面告知应及时回岗上班。但小美并未回去上班，直到10月21日天空公司向小美发送通知，以连续旷工3日为由已于10月20日解除劳动合同。小美认为公司违法解除劳动合同并无不当。法院审理后认为，小美产前请假系病假，且由于小美早于预产期生产，产假开始时间为6月30日，正常结束时间为11月4日，故天空公司解除行为无事实和法律依

据。

法官讲法：

《女职工劳动保护特别规定》第7条规定，女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天。所谓“产前假”，是指预产期前15天的休假。产前假一般不得放到产后使用。但是孕妇提前生产，可将不足的天数和产后假合并使用；若孕妇推迟生产，可将超出的天数按病假处理。因此，由于产假计算时间的出入，将导致工资发放、劳动关系存续等争议问题，用人单位和女职工需要仔细和谨慎，避免不必要的麻烦。

产假长短视情形而定

小芳2015年1月入职蓝天公司，5月底在职期间发现意外怀孕，7月中旬经医院诊断为宫外孕，不得已做了人工流产手术。为了恢复身体健康，小芳向蓝天公司申请3个月的产假，但蓝天公司则认为流产不应该享受产假，故仅同意按照诊断证明安排小芳休假15天，并按照病假工资标准给她发放了相应的工资。小芳此后一直没去公司上班，直至8月下旬收到了蓝天公司以其连续旷工超过十天为由作出的《解除劳动合同通知书》。小芳认为不合理，申请了劳动仲裁，要求继续履行劳动合同，并补发产假

期间工资差额。后不服裁决结果起诉至法院。法院经审理认为，根据法律规定，小芳怀孕未满4个月流产，仅享有15天产假，因其此后未正常出勤，蓝天公司以旷工为由解除劳动合同并无不当，但是应按正常工资标准支付小芳15天产假期间的工资。

法官讲法：

根据《女职工劳动保护特别规定》，产假需要区分情形，正常情况下生育享受98天产假；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。如果是流产的，怀孕未满4个月以内，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。此外，在上述基础产假之外，各省市有相应的奖励产假情况，劳动者和用人单位需要根据具体情况进行判断，避免因混淆不同情形而产生不必要的争端。

男方陪产假需依法保障

小张原是大海公司员工，在职期间他的妻子于2015年3月10

日产下一名女婴。为了照顾妻子和女儿，他根据公司制度请了带薪陪产假，公司人事专员发给他的3月份考勤表中也进行了相应记载，但后来发现并未足额发放当月工资。小张为此申请仲裁，后不服裁决结果起诉到法院。法院经审理查明，在考勤表明确记载有陪产假的情况下，大海公司未对小张存在缺勤、事假等扣发工资的情况提供证据，故克扣工资没有事实和法律依据，应补足相应的工资差额。

法官讲法：

陪产假又称护理假，是男方在妻子产假期间享受的陪护假期。尽管在《女职工劳动保护特别规定》中没有相关规定，但部分省市在计生条例中有具体规定，因此用人单位需依法依保证男性相应的休陪产假、支付劳动报酬等相关权益。值得一提的是，《北京市人口与计划生育条例（修正案）》规定增加配偶陪产假15天，如果最终表决通过，将给男方尽为父职带来实惠。（作者单位：海淀区人民法院）

法官：“以暴制暴”酿悲剧 遭遇家暴应理性维权

□通讯员 李铁静

近日，密云法院女法官法律宣讲团在北庄镇开展“抵制家暴我们在行动”专题讲座。讲座中，法官孟娜向妇女群众解释了“家庭暴力”在我国的现状，列举了妇女以暴制暴的极端案例，并向大家提示遭遇家暴的情况下如何理性维权。

孟娜指出，“以暴制暴”案件的女犯大多是家庭主妇，没有经济来源，眼界与思维都比较狭隘，依附丈夫生存。她们不懂得用法律武器来保护自己的合法权益，导致了悲剧的发生。

孟娜提示大家。当遭受家庭暴力后，被施暴者必须以合法途径来维护自己的合法权益。

第一，可以及时报警、向公安机关求助。值得一提的就是今年3月1日起施行的《反家庭暴力法》，设立了公安机关的告诫书制度，其主要内容是：公安机关

接到家庭暴力报案后应当及时出警，制止家庭暴力，按照有关规定调查取证，协助受害人就医、鉴定伤情。家庭暴力情节较轻，依法不给予治安管理处罚的，由公安机关对加害人给予批评教育或者出具告诫书。告诫书应当包括加害人的身份信息、家庭暴力的事实陈述、禁止加害人实施家庭暴力等内容。公安机关应当将告诫书送交加害人、受害人，并通知居委会、村委会、居民委员会、村民委员会、公安派出所应当对收到告诫书的加害人、受害人进行查访，监督加害人不再实施家庭暴力。

第二，及时向居委会求助。居委会虽然是民间自治组织，但在调解人民内部矛盾中，发挥着积极的作用。同时，居委会成员往往是有爱心、待人热心、为



人诚心的长者，一般对于夫妻之间纠纷的调解具有相当的经验，同时，介入家庭纠纷处理后，对于弱者一方进行取证也是一个保

障。第三，及时就医。一方面是利于身体健康；另一方面，就医时的病例、片子等都是对方施暴

的证据。第四，条件允许尽量分居。一来可以证明夫妻感情确已破裂，利于今后离婚获得法院支持。二来又可以避免家庭暴力的受伤害事件。第五，尽量不要激化矛盾。对于弱者而言，不要一味地放任自己的脾气，这不是要处处忍让对方，而是一旦火上浇油，处于不利地位或受到伤害的往往是女方。因此，不要有意激化矛盾，尽量避其锋芒，是女方理智的作法。第六，不要有过激行为。有些人在长期的家庭暴力压抑下，会作出杀人、杀夫来报复等过激行为，这样会对双方及双方家庭造成极大的伤害，伤人者也会受到法律的制裁。理智的行为就是利用法律来保护自己。