

产假工资差额 应当补齐

2019年8月5日,27岁的小王入职天津某科技公司,成为一名程序员。双方签订三年期劳动合同,试用期薪资为每月9600元,转正后每月12000元。

劳动合同履行两年后,小王生小孩休产假,从社会保险经办机构获取128天的生育津贴。小王要求按休产假前的实际收入补发差额,被公司拒绝,理由是公司已为其缴纳了生育保险,她已享受生育津贴,不能再要求其他。

小王向法院提起诉讼,要求补齐产假工资差额。法院的互联网服务给了小王极大帮助,网上起诉、立案,开庭也可以在网上进行。

根据我市生育保险规定,女职工生育按日享受生育津贴。2016年11月23日(含)以后生育婴儿并办理《出生医学证明》的参保女职工,生育一孩、二孩、三孩均可以享受128天的生育津贴,如多胞胎生育

的,每多生育一个婴儿,再增加15天的生育津贴,难产的再增加15天的生育津贴。用人单位职工生育津贴标准按照其生育或终止妊娠时所在单位上年度职工月平均工资除以30.4计算。目前,我市女职工生育后,可享受158天产假。女职工产假期间的工资标准高于医疗保障经办机构核定的生育津贴标准的,用人单位应将差额部分发放给女职工本人。

法院认为,小王按规定休产假,应当依法享受产假期间工资待遇,即按女职工休产假前12个月的月平均工资,除以30.4后乘以享受产假天数确定。小王产假前的月平均工资为12000元,其产假期间的工资应当为62368.42元(12000元÷30.4×158天)。因此,除社会保险经办机构向小王支付的生育津贴外,用人单位还应当给她补齐产假工资差额。

女职工劳动权益获更加充分保障
且看职场宝妈如何依法维权

■ 本报记者 高立红

国家统计局最新统计数据显,当前,全国女性就业人员3.2亿人,占全部就业人员的比重为43.2%;城镇非私营单位就业人员中女性为6766.4万人,占比为40.5%;高等教育在校生中女生占比50.0%,其中女研究生为187.1万人,占全部研究生的51.2%。

越来越多的高学历女性涌入职场,她们越来越注重个人规划与发展。而随着国家对二胎生育政策全面放开,三胎政策也在推进。在构建生育友好型社会目标体系下,各种鼓励职场女性生育的法律法规政策相继出台。天津各级法院近年来裁判的案例表明:女职工生育权益得到有效保护的同时,仍有部分用人单位出于种种考虑规避法律;女职工也不再单纯贴着弱者的标签,一味等候法律的救助……



法官说法

女职工劳动权益保障
是重要司法课题

女职工是企业职工队伍的重要组成部分,为推动国家经济发展作出重要贡献。近年来,随着我国经济社会发展、国家生育政策调整、科学技术进步等,女职工队伍内部结构、就业方式、利益诉求等不断发生变化,新业态亦逐渐增多,女职工劳动权益保障面临新问题、新挑战。加强女职工劳动权益保障成为司法机关的一项重要课题。

红桥区人民法院民一庭王芳庭长接受采访时称,该院梳理了近年来27件涉女职工劳动争议审判工作情况及典型案例,分析问题并提出思路对策,以期更加充分保障女职工的合法权益,促进男女平等和妇女全面发展。

案例主要涉及以下几个问题

【类型一】

裁判要旨为用人单位不得任意解除与孕期女职工的劳动关系。用人单位以孕期女职工违反考勤制度为由单方解除劳动合同的,应当围绕岗位聘用要求、考核标准、劳动合同履行情况等对用人单位解除的合法性进行综合评价。当前,我国处在人口结构转变的关键时期,职场中对于孕期女职工的“隐形歧视”,损害了女职工在特殊时期的合法权益,一定程度上抑制了生育潜能,不利于人口长期均衡发展。该类案件审理考虑到女职工的岗位性质及怀孕女职工再就业可能遭遇的现实困难,支持孕期女职工继续履行劳动合同,对保障怀孕女职工合法权益具有示范意义。

【类型二】

裁判要旨为女职工可兼得产假期间正常提供劳动的报酬和生育津贴。用人单位安排女职工产假期间提前返岗,除支付劳动报酬外,不影响女职工依法享受生育津贴。女职工享受的生育津贴低于其产假前工资标准的,由用人单位予以补足。产假工资系指用人单位支付女职工产假期间视同正常提供劳动的工资。生育津贴系指用人单位已缴纳生育保险情形下,从生育保险基金中支付的生育保险待遇。此类案件的正确审理对保障女职工产假期间依法享受法定权益有典型意义。

【类型三】

裁判要旨为用人单位不得安排特殊时期女职工延长劳动时间或者安排夜班劳动。对怀孕7个月以上或哺乳未满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。否则,女职工以此为由主张解除劳动合同并由用人单位支付经济补偿的,应予支持。为解决孕期、产期、哺乳期女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,国家对于“三期”女职工采取特殊保护政策,用人单位也应积极承担法律责任和社会责任。该类案件的正确审理有效维护了“三期”女职工的合法权益,也有利于引导企业规范对女职工的劳动保护,为女职工安心生育和国家鼓励生育政策顺利实施提供强有力的司法保障。

【类型四】

裁判要旨为男职工护理假权益依法受保护。护理假是男职工在配偶产假期间享受的有一定时间看护、照料配偶,为女性分担生育责任的权力。男职工享受的护理假不少于15天,在护理假期间视为出勤,工资及福利待遇照常发放。在优化生育政策背景下,男职工的护理假作为生育支持制度体系的重要组成部分,保障了男性履行照顾家庭的义务。明确男职工的护理假权益并予以保障,不仅能提升劳动者的权益水平,更能推进人口政策落地见效。保障男职工陪产假护理假权利,是用人单位承担社会责任的体现。

未缴生育保险 单位担责

用人单位因为种种原因未及时缴纳社会保险,后来补缴的情况并不鲜见。然而,在用人单位未及时缴纳社会保险情况下,劳动者不能领取生育津贴。这个风险,由用人单位承担。

北辰区居民小徐2021年4月入职某信息技术公司时30岁,从事人事工作。同年6月,小徐怀孕。7月,公司向其发出《解除劳动合同通知书》。小徐不服,申请劳动争议仲裁,劳动关系得以保留。2022年8月,公司再次发出《解除劳动合同通知书》,劳动合同解除。2022年1月,小徐生育一子。因公司未按期足额缴纳社会保险,导致其未能享受相关待遇。小徐将单位告上法庭。法院结合当时有效的《市

人力社保局市卫生计生委关于印发天津市职工生育保险规定实施细则的通知》(津人社规字[2017]1号)的标准:核定产前检查费支付限额为1100元,生育医疗定额为3800元,故关于小徐主张被告公司支付其生育医疗费4900元,一审法院予以支持。

公司不服提起上诉。二审法院认为,上诉人作为用人单位缴纳社会保险法定义务,应承担被上诉小徐因其未按时足额缴纳社会保险行为造成的相关损失。一审法院在核对小徐相关医疗费支出并向社保机关咨询后,酌定医疗费损失数额,并无不当。综合审理认定事实,二审法院依法判决,驳回上诉,维持原判。

孕期产期解除劳动合同 属于违法

小罗2021年4月25日(25岁)入职被告处,双方签订劳动合同,岗位为运营助理,薪资为每月4200元。2021年12月16日,被告向原告送达《劳动合同解除通知书》,理由是劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,劳动合同无法履行。小罗提交的聊天记录显示,已将自身怀孕情况告知公司。

法院认为,被告属于违法解除。根据劳动合同法第四十八条规定,用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者不要求继续履行或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当按规定支付赔偿

金。原告在被告处工作超过六个月不足一年,故经济赔偿金额为4200元×1月×2=8400元。

2020年3月10日,19岁的小陈入职某科技公司,签订三年期限劳动合同,从事会计工作。小陈于2021年5月26日至9月30日休产假。同年6月17日,原告以小陈违反公司规章制度为由出具《解除劳动合同通知书》,解除双方劳动关系。

女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得解除劳动合同。法院认为,本案劳动合同解除时,小陈正休产假,公司违法解除,应当支付赔偿金13500元。

丈夫休陪产假 等同上班

女职工生育政策规定,合法婚姻存续期间,妻子生小孩,丈夫可以休陪产假(也叫护理假)。

武清区居民陈先生2019年2月(27岁)入职被告处,签订三年期限劳动合同,工资第一年14500元/月,第二年调整至15370元/月(外加240元补贴)。2021年7月9日,陈先生女儿出生。同年7月12日至20日,陈先生申

请休陪产假7天。后来,陈先生发现,公司支付给他的当月工资只核算至当月12日。

陈先生起诉索要陪产假工资。法院认为,陈先生之女出生情况属实,原告根据政策,应享受陪产假7天,被告应支付原告休陪产假期间工资,尚有6天未支付,故应支付原告陪产假期间工资(15370元+240元)÷21.75天×6天=4306.2元。

女高管产后辞职要求经济补偿 法院支持

女职工生育保险如果不依法落实,可能成为用人单位的风险。

王女士2002年入职某公司时22岁,后升任分公司总经理。2020年4月,王女士休完产假,公司未向其发放工资。社会保险经办机构核准发放生育津贴14543元。王女士与公司沟通,得到的答复是生育津贴即为产假期间工资。王女士果断辞职,随后起诉要求公司依法支付经济补偿,补齐产假工资差额,补发2020年未休的年假工资。

被告辩称,王女士是自愿离职,其在工作期间,先后生育两次,均与公司约定工资标准

等同于生育津贴金额,直至其单方书面辞职,都没提出异议,公司未克扣王女士工资。

劳动合同法规定,用人单位未足额支付劳动报酬,劳动者有权提出解除劳动合同,用人单位应当支付经济补偿金。法院认为,原告以被告未足额支付劳动报酬为由解除劳动合同并主张经济补偿金有事实和法律依据,法院予以支持。原告离职前12个月平均工资为17141.79元,经济补偿金为325694.01元,加上产假工资差额、年假工资,法院判决被告共计给付王女士383219.44元。

二胎宝妈被调岗又被解除劳动合同 单位违法

女职工“三期”法定保护,出了“三期”就没事了吗?事实上,不是用人单位想怎样就怎样。

东丽区居民安女士入职某快递公司时21岁,后获签无固定期限劳动合同。2016年11月,安女士生下儿子,2019年6月,生下女儿。女儿两岁时,公司把她从大客户服务中心调整为技术支持工程师。后来,公司在法院辩称,此变更符合劳动合同约定的岗位,薪酬待遇没变,工作地点仍在劳动合同约定的天津市范围内……

事实上,变更后,安女士要到公司各处做培训,每处只工作4天,1个月变换5

次。奔波4次后,她向公司申诉被拒。公司发文督促,她选择怠工。公司接连3次发出处分决定,扣5分、6分、10分,达到公司自定标准:“在一个记分周期内,因直接责任处罚累计扣分达20分的,视为严重违纪,给予解除劳动合同处理。”

法院认为,劳动合同对工作岗位已作出约定,各方应依约履行。被告对原告的岗位作出变更,且工作地点距离较远、变化频繁,增加了劳动者的工作成本,双方未达成一致意向,被告以原告严重违纪解除劳动合同,缺乏事实法律依据,系违法解除,应支付赔偿金184263.8元。

“三期”女职工休息权 特殊保护

天津某咨询公司员工苏某,产假期满后,公司通知其按时复岗。苏某申请病假,并提交产后抑郁的诊断证明和病历等为证。公司拒绝批准,苏某未到岗工作。后公司以苏某未按时到岗属于旷工,严重违反公司规章制度为由解除其劳动关系。法院判决,认定解除行为违法。

和平法院民二庭殷红法官介绍,劳动者有休息休假的权利,对于“三期”女职工更有特殊保护。本案中,女职工因身体状况申请病假,提交了专业医疗机构出具的挂号条、病历、诊断证明和建休证明等证据,用人单位应当准许休息,不得无故拒绝。即使未批准,未到岗也不属于旷

工,用人单位以旷工为由解除劳动合同,依据不足,应当认定为违法。人民法院通过该典型案例明确:女职工身体情况是否需要休息,宜由医疗机构判断,如果医疗机构根据实际身体情况建休,用人单位可对请假材料完备、程序要素等进行规范,在材料完备情况下,不宜拒绝,进而维护“三期”女职工休息休假权利。在此提醒用人单位,在劳动者申请病假材料完备、程序规范的情况下,应当保障劳动者依法休息休假的权利。提醒广大劳动者,申请病假时,应按用人单位规定,提交专业医疗机构出具的材料,以佐证休假的合理性和必要性。

违法解除与违法终止 本质相同

小张与公司签订一年期劳动合同时31岁。合同到期前五天,公司作出终止劳动合同证明书,理由是,双方的合同为固定期限劳动合同,现合同到期,不再续订。合同开始履行的第一个月,小张开始休产假,第二个月生育一女,第四个月产假期满,小张回公司继续工作,合同到期之日,尚在哺乳期间。

法院认为,《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第三十四条规定,除劳动法第二十五条规定情形外,

劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内,劳动合同期限届满时,用人单位不得终止劳动合同。劳动合同期限自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期满为止。本案劳动合同期满时,小张尚在哺乳期间,被告公司应将双方劳动合同顺延至小张哺乳期满,但被告不再续订,系违法终止劳动关系,应支付赔偿金。本案中,违法解除劳动合同与违法终止劳动合同对双方当事人权利义务影响并无本质不同。

外来务工女性生育权 同等保护

女职工生育受保护,外来务工女性和城镇女职工享有同等权益。

从河南来津务工的赵女士,2010年4月被某劳务公司(用人单位)派遣至某制造公司(用人单位)当操作工。劳动合同未到期,制造公司以生产经营发生重大变化、停产为由,通知赵女士及劳务公司退工。赵女士不同意改派,被劳务公司解除劳动合同。赵女士在制造公司期间,生育第三胎,休产假98天期间,没拿到一分钱工资。

法院认为,在劳务派遣制度中,用人单位解除劳动合同,用人单位应当向劳动

者支付经济补偿金,用人单位应承担连带责任。根据《天津市人口与计划生育条例》规定,赵女士长子为病残儿,符合生育第三胎的条件,其休产假(不含生育险),因赵女士未享受生育津贴,制造公司亦未支付该期间工资。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,故此,法院判决劳务公司支付赵女士经济补偿金,制造公司承担连带责任,判决制造公司支付赵女士产假期间工资5963.82元。