



维权指导（二）

关键词：女职工维权 产假

产假工资福利，岂能说减就减

现实生活中，很多人并不了解女职工在生育期间的工资到底应当如何计算，一些公司悄悄玩起文字游戏，以各种理由克扣女职工应当享受的福利待遇。



案例：生产归来，津贴被克扣

对不少女性而言，怀孕生产期间是难得的美好时光，不仅可以得到亲人的精心呵护，还可以享受至少4个月的带薪长假。法律规定，在此期间的女职工可获得与正常工作相同的工资福利待遇，但现实却并非如此。上海的一名白领就与公司为生育期间的工资福利对簿公堂，最终维权成功。

沈俊洁在一家连锁餐饮企业从事人力资源管理工作，虽说月工资不高，好在工作稳定，刚一入职，公司就与她签订了为期三年的劳动合同。公司离家很近，朝九晚五的工作让她颇为满意。



沈俊洁怀孕后，在预产期前两周时，向公司提出产假申请，并获同意，回家待产。由于从事人力资源工作，与其他员工相比，沈俊洁对于产假期间自己所能获得的福利待遇十分清楚。做完月子，她便通过单位向社保部门申领了每月3500元的生育津贴。随后，她又向单位提出，自己在休产假前的工资为每月5000元，由于生育津贴低于原来的工资，公司应当补足差额。

沈俊洁的要求有法可依，本以为公司不会有异议，可公司竟提出不同看法。公司认为，沈俊洁每月5000元的工资中有1000元是出勤补贴，产假期间没有出勤就应当扣除。面对公司的强硬态度，自知协商不会有任何结果，沈俊洁便申请了劳动仲裁，仲裁委裁决支持了她的要求。



沈俊洁希望这场纠纷到此为止，可对于仲裁结果，公司并不买账。在公司看来，沈俊洁的年平均月工资不到5000元，因为公司向社保部门申报的社保缴费基数就是3902.60元。按照相关法律规定，公司对仲裁结果不服的，可以向法院起诉要求撤销仲裁裁决，沈俊洁便被告到了黄浦区法院。法庭上，公司坚持认为，沈俊洁每月的固定工资是4000元，另外1000元是公司给予员工的出勤补贴，沈俊洁产假期间未能正常出勤，需扣除此项补贴，不应当计算为工资。



公司还出示了一份沈俊洁在职期间的工资明细，证明她的收入为每月4000元，包括基本薪资2190元和浮动薪资1810，出勤补贴1000元另外发放。公司表示，公司向社保部门申报的沈俊洁上年度平均工资为3902.60元，愿意按该工资标准补足生育津贴的差额，但不同意按照5000元标准计算。

而沈俊洁也拿出了一份员工工资单明细表，上面清楚地写明自己的月工资收入为5000元，包括基本薪资2190元、浮动薪资2780元、独生子女费30元，根本没有所谓的补贴项目。



沈俊洁向法官强调，她作为公司负责人力资源管理工作的员工，专门负责每月制作员工工资单，并且报人事经理及副总经理审核后由财务发放，因此应以她的这份工资明细表为准。

法院审理后认为，沈俊洁产假前工资为5000元。由于她获得的生育津贴低于该数额，法院最终判决公司按每月5000元标准支付生育津贴差额，由于上海的产假128天，因此差额共计6400元。



说法：浮动薪资、补贴均属固定工资收入

女职工生育期间，按照法律法规的规定享受带薪产假。对已经参加当地城镇生育保险的女职工，产假期间享受生育保险待遇。2011年7月1日实施的《社会保险法》规定，生育津贴按照职工所在用人单位上一年度职工月平均工资计发。同时，根据《妇女权益保障法》规定，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资。因此，2011年7月1日后生产的女职工，已计发的生育津贴低于本人产假前工资标准的，由用人单位予以补差。



在这个案子里，虽然公司称沈俊洁的平均工资为3902.60元，但事实上该数额仅是公司为沈俊洁缴纳下一年度社会保险费的基数，并非沈俊洁产假前的实际工资标准。无论是浮动薪资还是补贴，都是沈俊洁的月固定工资性收入，因此法院认定她产假前工资为5000元。沈俊洁获得的生育津贴低于该数额，公司理应按每月5000元标准支付她生育津贴差额6400元。（完）