

女工休产假工资待遇不能降

生育津贴或产假工资不得低于产假前工资，若低了单位补足差额

□本报记者 王香阑

在女职工因生育被侵权而引发的劳动争议中，涉及产假工资、生育津贴的案件数量比较多。究其原因，是一些用人单位对相关政策法规认识不清造成的。以下两个裁判案例以及工会工作者的法律解释，可以有效地消除分歧、凝聚共识、化解矛盾。

未缴生育保险费 单位全额支付生育津贴

“我于2014年8月15日入职本市一家科技公司，岗位为工程师，双方约定月薪1.5万元。上班不久，公司与我签订了一年固定期限劳动合同，但在工资一栏里写的是1500元。我不同意，公司说这是为合理避税，我就没再说什么。”张越遐说，此后每月发放工资时，1500元通过银行转到她的工资卡里，其余部分单位以现金形式发给她，而且每次领取都要签字确认。

2015年8月10日，张越遐生下一男孩，休产假至2015年12月15日。这期间，单位未向她支付生育津贴。“不仅产假工资没给，生育保险单位也没给我缴纳，我孕检、生小孩花了1.3万多元的医疗费，都是自付的。”她说。

2016年初，张越遐申请劳动仲裁，要求单位支付6万元生育津贴、报销医疗费。仲裁委审理后，裁决单位支付1.3万多元医疗费及6000元生育津贴。

“6000元与6万元差距太大了。”于是，张越遐又诉至法院。法院庭审时，单位称：“张越遐2015年11月初告知单位她怀孕了，从12月1日起就无故不来上班，完全没把劳动合同及公司规章制度放在眼里。因此，她的行为属于自动离职。既然双方没有劳动关系了，公司当然不给她缴纳生育保险，故不同意支付其生育津贴、报销医疗费。”张越

遐对此不予认可。

单位提交劳动合同，以证明张越遐月工资为1500元。张越遐对劳动合同上签字的真实性认可，但不认可其证明目的：“单位让我签字时，这上面很多处都是空白的。我的工资是1.5万元，这符合行业标准。”单位则辩称，张越遐的工资为1500元底薪加提成，因其迟到早退，所以没有提成。因其工资为现金发放，故无须签字领取。

法院认为，公司不能证明其与张越遐办理了合法的劳动关系解除手续，且其关于劳动关系解除问题的主张在陈述中前后矛盾，故对其主张不予采信。因公司未给张越遐缴纳生育保险费，致使生育保险基金不向张越遐支付生育津贴，依据《女职工劳动保护特别规定》第8条规定，公司应按张越遐本人的工资标准向其支付产假期间的生育津贴。

由于双方在工资标准、发放形式上各执一词，且均未提交充分证据予以证明。法院认为，根据《北京市工资支付规定》第13条规定，用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保存二年备查。工资支付记录表应当主要包括用人单位名称、劳动者姓名、支付时间以及支付项目和金额、加班工资金额、应发金额、扣除项目和金额、实发金额等事项。本案中，公司作为用人单位未就张越遐的工资支付记录提交充分证据，其应承担举证不能的不利后果，故采信张越遐关于其在职期间月薪为1.5万元的主张。

近日法院判决：公司向张越遐支付生育津贴5.8万元及医疗费1.3万余元。

低于产假前工资 单位须补足产假工资差额

4年前，湖北女孩赵园媛与同学文雯在大学毕业后来一起到北京工作，并先后结了婚。

赵园媛在一家厨房机械设备公司做客服。2016年3月1日，她生下一女孩，从即日起开始休产假至同年7月6日。在与同事聊天时，有几个人报怨单位给的产假工资低。赵园媛好奇地问：“产假工资的标准不一样吗？”同事答道：“不知道啊，反正咱们公司普遍比其他单位低。”

“我每月底薪加岗位工资一般能拿到5300元左右，文雯与我的工资差不多。她比我早两个月生的小孩，我打电话问她，才知道自己的产假工资比她每月少发近2000元。”赵园媛说，“我们俩拿着工资条一对比，发现单位给我缴纳的社保费少。”

赵园媛知道自己生育津贴少的原因是公司未按其实际收入缴纳社会保险后申请了劳动仲裁，要求公司支付其产假工资差额7800元。不久，仲裁委裁决支持了她的请求。

单位不服裁决向法院提起诉讼。庭审时，公司认可赵园媛月工资为5300元，但表示：“公司每月都按时为赵园媛缴纳生育保险，从2015年起根据北京市相关规定，按照单位全员月平均工资缴纳生育保险，缴费基数为3500元。

该基数虽然比赵园媛的实际工资低，但这是公司的平均基数，而且不低于劳动合同的约定。”

赵园媛说：“公司按全员平均工资缴纳社会保险，我没意见。但是，现在我拿到的产假工资比生小孩前的工资少一大块，按照法律规定，这个差额部分应由单位补足。”

法院审理认为，本案的争议焦点是该公司是否足额支付了赵园媛产假工资。《北京市企业职工生育保险规定》第15条规定，生育津贴为女职工产假期间的工资，生育津贴低于本人工资标准的，差额部分由企业补足。该公司虽然为赵园媛按时缴纳了生育保险费，但赵园媛据此得到的生育津贴是1.49万元，低于其生育前的工资标准。根据上述规定，判决公司补足赵园媛产假期间生育津贴与其本人原工资标准之间的差额部分。

工会说法 女工休产假 津贴工资不低于生育前

产假工资与生育津贴是一回事吗？按什么标准发放？接受记者采访的北京市总工会法律服务中心副主任褚军花说，产假工资是女职工因生育而离开工作岗位期间，用人单位依据国家规定向其支付的劳动报酬，是《社会保险法》出台前对女职工产假期间用人单位支付工资的简称或俗称。而生育津贴是用人单位依法参加生育保险后，在女职工因生育离开工作岗位期间，从生育保险基

金支付的生育保险待遇之一。

褚军花介绍，生育津贴与产假工资不完全相同。作为对女职工生育期间的一种生活保障，这一点是相同的。但在发放标准上，前者是依据单位缴纳的生育保险费的多少来决定的，实际支付金额可能等于、高于或低于女职工产假工资的数额。依据《社会保险法》第53条、第54条规定，职工应当参加生育保险，职工不缴纳生育保险费。用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇，所需资金从生育保险基金中支付。

《女职工劳动保护特别规定》第8条第1款规定，女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第58条规定，女职工因生育、哺乳请长假而下岗的，在其享受法定产假期间，依法领取生育津贴；没有参加生育保险的企业，由企业照发原工资。根据产假期间工资不降低原则，生育津贴一般与女职工产假前工资标准一致。

褚军花说，在实践中不乏赵园媛这样的事例，按照《妇女权益保障法》第27条规定，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。所以，女职工在休产假期间，享受的无论是生育津贴还是产假工资都不应低于其产假前工资。若降低了，可以要求单位补足差额部分。

合同约定与制度规定不一致怎么办？

来京务工的小刘在一家包装公司包装部上班，该公司的员工手册规定，公司可以根据产品需求调整工作进度和工作安排，包装部的员工实行每天“三班倒”。公司与包装员工签订的劳动合同，也确定了这种工作时间和班次安排。

最近，公司对产品进行调整，市场需求量大幅增加，为保证按时按量完成订单，公司书面通知包装部的员工，将原来的“三班倒”调整为“两班倒”。

通知刚一公布，员工中马上出现反对的声音。因为这会

很大程度地增加工作量。而公司认为，制度是经过合法程序制定并公布的，既然有明确规定可以调整工作进度和工作安排，公司就有权自主管理员工的工作时间和工作强度。

小刘等人想知道，公司果真能这样做吗？

法理辨析

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第16条规定：“用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。”

规章制度作为用人单位经营管理的内部规章，相对于劳

动合同对双方当事人的特殊约定，一般情况下，其效力都会低于劳动合同。

本案中，公司根据产品要求和制度文件来调整员工的工作时间有其自己的道理，理应得到支持。但根据上述法律规定，每日“三班倒”的工作安排已明确列入劳动合同文本，属于劳动合同内容，其效力将

优先于规章制度。

公司要将“三班倒”改为“两班倒”，属于对劳动合同内容中劳动条件、工作强度的变更，应该与员工平等协商并由员工同意接受时才能完成最终的变更。否则，公司只能恢复原有的“三班倒”，继续履行原合同约定的内容。

(中仓司法所 党红霞)

手机修出新问题 赔偿机主800元

近日，张先生的手机屏幕摔碎了，因为是人为原因造成的，不在保修范围内，为了省钱张先生就随便找了个手机维修店进行修理。修理人员维修过程中不慎将手机主板弄坏，开机蓝屏已无法正常使用。张先生要求修理店赔偿1000元，修理店负责人认为张先生的这款手机市场价格也就在千元左右，只愿意赔偿500元。双方未能达成一致意见，于是张先生将手机修理店投诉到延庆分局香水园工商所。

接到投诉后，工作人员立即联系当事双方来到工商所进行调解。经过耐心细致的调解沟通，最终手机修理店负责人同意赔偿消费者800元并退还200元维修费，手机由修理店无偿回收，张先生对调解结果表示满意。

延庆工商分局在此提示广大消费者，维修手机时应注意以下几点：

一是对手机里重要的信息进行备份和删除。送修前一定要对

手机里的通信录、照片、视频、账号等各类重要信息进行备份和删除，以免发生数据丢失和个人信息泄露的意外。

二是选择手机品牌指定维修店。品牌指定维修店相对第三方维修单位对手机的硬件构造、系统程序更了解，排除故障经验更加丰富，且若在保修范围内还可进行免费维修。

三是索要相关票据。消费者在支付押金后，需要加盖商家公章的押金收据；手机维修后，需要加盖商家公章的维修发票以及手机维修记录单。

(延庆工商分局 曲远超)

