

# 女职工休产假未提供劳动 公司扣除绩效工资为何违法?

□本报记者 赵新政

因不同意到其他部门工作，李宁（化名）听从公司安排在休完产假返岗后办理了离职手续，同时进入另外一家关联企业工作。由于关联企业未遵守薪酬不变的承诺，她又要求返回公司但被拒绝。为此，她要求公司向她支付解除劳动关系经济补偿金及休产假期间被扣除的绩效工资。

公司认为，其与李宁经协商一致解除劳动关系是合法的，无需给付任何补偿。李宁因休产假缺勤达到应出勤天数1/2及以上，按照公司规定不应参与绩效考核，且需扣除当月工资的15%。再者，李宁在休产假期间未提供劳动，业绩考核为零，不具备领取绩效工资的资格。因此，不同意其请求。

法院认为，李宁在离职协议中明示其自愿放弃任何权利，对其补偿请求不予支持。根据《女职工劳动保护特别规定》第5条、第8条规定，公司不得降低李宁产假期间的待遇，且应按照其产假前的标准支付工资待遇。据此，二审法院于7月7日判决公司补发李宁产假期间被扣除工资4500元。

## 女工怀孕居家休息 产假结束办理离职

2019年6月12日，李宁入职一家旅游公司，双方签订了自即日起至2022年6月30日止的劳动合同。合同约定李宁担任营销部权证主管，工资为7500元/月。2020年3月2日，受疫情影响，公司向李宁发出《居家休息通知》，告知其于2020年3月2日至3月31日期间居家休息。2020年3月31日，李宁向公司提交申请书，以怀孕为由申请继续居家休息至产假结束。

李宁的申请书载明：“在此期间自愿接受公司发放生活费，按本市最低工资标准的70%发放。产假期间享受国家规定剩余津贴，按规定工资标准高于津贴部分由公司补足差额，工资标准按我正常出勤工资标准核算。产假结束后是保留与公司的劳动关系还是离职后入职关联企业服从公司安排。”

2020年11月13日，李宁产假结束返岗。同年11月30日，李宁与公司签订《解除劳动合同协议书》并填写《员工离职审批表》。协议书载明：“经双方协商一致，达成如下协议：1、双方协商一致从2020年11月30日解除劳动合同，即日起双方劳动关系终止。……6、自本协议签订之日起，李宁就解除劳动关系一事再无任何争议，不再要求公司履行任何义务或基于劳动关系主张任何权利。”之后，因工作交接等问题，李宁于2020年12月29日离职。

而在2020年12月9日，关联企业向李宁发放薪酬确认书，并陈述职位为权证专员。该确认书载明每月固定工资5000元，劳动报酬由固定工资标准，绩效工资

标准两部分组成。嗣后，李宁以该工资标准低于其在公司的工资标准为由，未与关联企业签订劳动合同。

## 公司扣除绩效工资 员工要求予以补发

2020年1月，公司制定发布了《绩效管理办法》。该办法第2条第3项载明：“考核周期内病、事假等累计天数达到应出勤天数1/2及以上的，不参与该周期的考核。”第8条绩效考核具体实施规定载明，公司一般工作人员每月实发工资的85%，余下15%部分用于每季度考核及年度考核。

2021年初，李宁以公司违法解除劳动合同为由申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向她支付经济补偿金及扣除的绩效工资。经审理，仲裁裁决驳回了李宁的请求事项。李宁不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

李宁诉称，因受疫情影响，她根据公司通知居家休息。之后，因她不同意公司内部部门调整被要求转入关联企业工作。由于她当时已经怀孕，便与公司协商继续居家休息至产假结束，并承诺产假结束后服从公司安排。当她休完产假返岗后，公司再次要求她转入关联企业工作，并承诺薪资不会调整。因此，她同意转入关联企业，并与公司解除劳动合同。岂料，关联企业下调工资，导致其未能入职。因公司欺骗她离职构成违法解除劳动合同关系，故要求给予经济补偿并补发被克扣工资。

公司辩称，李宁系自愿与公司解除劳动合同，不应支付经济补偿金。李宁因怀孕向公司申请居家休息，且表示产假结束后是保留与公司的劳动关系还是离职

后入职关联企业均服从公司安排。公司出于人道及人性关怀，同意李宁产前居家休息并按期发放工资。李宁返岗后自愿提出辞职并签订协议书，故其要求支付经济补偿于法无据。此外，公司已足额支付所有薪酬，请求驳回李宁的诉讼请求。

## 女工生育无法上班 公司不得降低工资

庭审中，经原、被告确认，李宁每月工资金额为7500元，李宁产假期为2020年6月23日至2020年11月12日。公司在原告李宁产假期间每月扣除了工资总额15%，即1125元未予发放。同时，公司领取了李宁生育津贴17465.07元。

《劳动合同法》第36条、第46条分别规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。用人单位依照本法第36条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同时，应当向劳动者支付经济补偿。据此，尽管公司与李宁协商一致解除劳动合同，但仍需支付经济补偿金，但在本案中，双方签订的《解除劳动合同协议书》第6条载明李宁自愿放弃任何权利，一审法院认定该约定系李宁对自身权利的处分，其中包含对于主张经济补偿金的权利放弃。因此，对于李宁要求公司支付经济补偿金的诉讼请求不予支持。

李宁认为该约定是在其入职关联企业后薪酬不予降低的前提下达成。因该协议中并未明确载明公司对此的承诺，且李宁所举示的薪酬确认书载明薪酬由固定工资和绩效工资两部分组成，无法确认其入职关联企业后工资金额低于其在公司的工资标准，因

此，其应承担举证不能的责任。

《女职工劳动保护特别规定》第8条规定：“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。”一审法院认为，生育津贴不完全等同于产假工资，且公司已领取李宁的生育津贴，故李宁的产假工资应当仍以其生育时上一年度月平均工资为标准，公司应当将扣除的工资予以补发。

公司认为，根据《绩效管理办法》规定，李宁因产假缺勤达到应出勤天数1/2及以上，应当不参与绩效考核，扣除当月工资的15%。而《女职工劳动保护特别规定》第5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。”一审法院认为，公司以产假为由扣除李宁应当享有的绩效工资，从而降低其工资待遇的行为，于法无据。况且，《绩效管理办法》载明因病、事假等原因缺勤不参与考核，而产假不属于该限定范围。

一审法院认为，女职工因生育必然无法在用人单位正常上班，而用人单位将产假缺勤纳入考核，将会导致生育女职工工资待遇必然予以降低，该行为损害了女职工合法权益。生育产假系针对女职工因生理特点而制定的法定休假，其目的是保护生育妇女，用人单位应当视同其提供正常劳动并支付相应工资。由此，判决公司向李宁支付产假期间被扣发工资4500元。

公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

## 员工提前30日提交辞呈 单位可以同意随时离职

编辑同志：

因准备“跳槽”到新用人单位入职，我向公司提交了将在30天后离职的书面辞呈。而公司收到辞呈后，当即表示我可以随时离职。我对此没有意见，并主动和公司办理了离职手续。可两天后，新用人单位却表示不再接收我。

请问：我能否以公司让我随时离职属违法解除劳动合同为由，要求公司继续履行劳动合同或支付赔偿金？

读者：罗莉莉

罗莉莉读者：

你无权要求公司继续履行劳动合同或支付赔偿金。

《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”即其赋予了劳动者享有解除劳动合同的单方预告解除权，不管基于什么原因、什么理由，只要劳动者已经采用书面形式通知，经过对应的预告期后，即发生解除劳动合同的后果。

值得注意的是，上述规定只是针对劳动者，并非针对用人单位，该规定也没有要求用人单位必须等到预告期满后才能作出同意解除劳动合同的意思表示。根据法律无明文禁止即为可行的原则，用人单位自然可以在预告期届满前同意解除劳动合同。

与之对应，公司提前同意之举并无不当。更何况公司同意你“随时离职”后，你不仅没有反对，甚至主动和公司办理离职手续，也就意味着双方已经就解除劳动合同达成一致，劳动合同自办完离职手续时就已经解除。

而《劳动合同法》第四十八条规定的是：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”即劳动者要求继续履行劳动合同或要求支付赔偿金的前提，是用人单位违法解除或者终止劳动合同。本案中，公司不存在违法行为，而你之所以反悔，是因为原来准备接受你“跳槽”的用人单位不再接受你，而这些均与公司无关。在此情况下，你不符合该法律条款规定的要求继续履行劳动合同的对应条件，也就没有相应的支付赔偿金的权利。

廖春梅 法官

# 登记离婚未成，财产分割协议有效吗？

职工赵婕近日向本报反映说，不久前，她与丈夫刘某经协商签订了离婚协议书，主要内容是因性格不合导致夫妻感情破裂，双方自愿离婚。7岁的女儿由她抚养，刘某不承担抚养费。现有一套住房归她所有，其他财产由双方均等分割。他们双方在离婚协议书上签字后，打算第二天到民政局登记离婚。没想到，到民政局后刘某反悔了，说这份协议不公平。鉴于刘某的反悔，她现在准备到法院起诉离婚。

她想知道：在离婚诉讼中，她

可以要求法院按照离婚协议书中的财产分割条款进行判决吗？

## 法律分析

根据《民法典》相关规定，离婚协议书中关于财产以及债务处理的条款，对男女双方具有法律约束力。但是，这是有前提条件的，即离婚协议书的生效是以双方已经办理离婚登记为前提。只有离婚的事实已经得到婚姻登记机关的确认，离婚协议中关于子女抚养和财产分割的条款才在当事人之间发生法律效力，双方必

须履行离婚协议书所确定的内容。当离婚法律事实尚未发生时，离婚协议并不生效，对双方均没有法律约束力，其中关于财产分割的约定，不能作为法院的判决依据。

对此，《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第六十九条也作了明确规定，即“当事人达成的以协议离婚或者到人民法院调解离婚为条件的财产以及债务处理协议，如果双方离婚未成，一方在离婚诉讼中反悔的，人民法院应当认定该

财产以及债务处理协议没有生效，并根据实际情况依照民法典第一千零八十七条和第一千零八十九条的规定判决”。

本案中，如果在离婚诉讼中，刘某不认可之前签订的财产分割协议，那么，赵婕无权要求法院按照该份财产分割协议进行判决。对于其夫妻共同财产的分割，法院只能依据《民法典》第一千零八十七条之规定，根据财产的具体情况，按照照顾子女、女方和无过错方权益的原则，进行判决。

潘家永 律师