

单位不能降低女工孕产期工资待遇

对处于孕期、产假期间女职工的工资和生育津贴待遇，《社会保险法》《妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规已经作出明确而具体的保护性规定。可是，在实践中仍然有一些用人单位对相关法律法规存有误解，进而导致女职工的合法权益受到伤害。对此，以下4个案例及其分析提示用人单位务必要澄清错误认知，正确执行法律法规规定。

【案例1】

对怀孕女工调整工作岗位，单位不得降低工资待遇

宋女士是一名仓库管理员，负责物品的出库、入库、盘点、清理工作，月工资8200元。2023年11月，医院确认宋女士怀孕。由于她的岗位需要从事大量体力工作，她便以怀孕且身体不适为由请求调岗。经与宋女士协商，公司决定把她调整到档案管理工作，同时将其月薪调整为5200元。宋女士不同意降薪，公司却说这样做符合“同工同酬”原则。

那么，公司的理由成立吗？

【点评】

该公司降低宋女士工资的理由不能成立，其错误做法应当予以纠正。

怀孕女工有权要求调整工作岗位或者减轻劳动量。《女职工劳动保护特别规定》第六条规定：“女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。”由此可见，基于保护女职工和胎儿的原则，用人单位负有对怀孕女工调整工作岗位的责任，怀孕女工本人也有权提出调整到自己适应的工作岗位。本案中，公司与宋女士协商一致调整岗位，符合法律规定。

但是，公司所作的降薪决定实属错误。《妇女权益保障法》第四十八条第一款规定：“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。”本案中，公司降低宋女士的月薪标准，显然违反了法律强制性规定，其降薪决定没有法律效力。实践中，有些用人单位认为，对怀孕女工按重新调整的新岗位

核发工资符合“同工同酬”规定，这种认识是错误的。

【案例2】

因缴费时间不足无法领取生育津贴，单位应支付产假工资

张女士入职时已有身孕2个月。截至孩子满月，公司给她缴纳的生育保险尚不足10个月。由于张女士入职前未缴纳过生育保险，故不符合当地社保部门规定的生育津贴领取条件。公司认为，张女士不能领取生育津贴的原因是其入职时间短所致，责任不在公司，故以此为由拒绝向其支付产假工资。

为此，张女士质疑：不能享受生育保险等于没有产假工资吗？

【点评】

本案中，公司的认识和做法是错误的。

《女职工劳动保护特别规定》第八条规定：“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。”据此，无论用人单位是否为女职工缴纳了生育保险，以及缴费时间长短，符合生育条件的女职工在生育期间均有权获得工资保障，享受产假工资。

生育津贴与产假工资并不是一回事。生育津贴是生育保险经办机构依法补贴给用人单位的，是专门用于支付女职工产假工资及福利待遇的；而产假工资是用人单位对符合生育条件的女职工，视其正常出勤而支付给劳动报酬。产假女工不能享受生育津贴的，并不意味着就没有产假工资。

本案中，因当地的生育保险政策原因导致张女士无法享受生育津贴，公司的确无过错。但

是，女职工的特殊劳动保护权不容侵犯，公司不能以自身无过错为由主张免责，仍然应当向张女士发放产假工资。

【案例3】

生育津贴低于产假前的工资，单位有义务补足差额部分

袁女士于2020年1月入职，公司与她订立的劳动合同约定其月薪为7500元。2023年8月，袁女士因生育休了产假。休产假期间，她每月只拿到5500元的工资。怎么少了这么多钱，袁女士向公司询问。公司回复称，休产假期间享受生育津贴，而生育保险机构支付的生育津贴就这么多。

袁女士想知道：她领取的生育津贴低于产假前的工资，可以要求公司补足差额吗？

【点评】

袁女士有权要求公司补足工资差额。

《社会保险法》第五十六条第二款规定：“生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。”该规定规范的是女职工产假期间生育津贴的支付方式，而不能据此得出女职工无权要求用人单位补足生育津贴与产假前工资差额的结论。

由于生育保险机构是按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资支付生育津贴的，就会出现产假女工获得的生育津贴可能等于、高于或低于其产假前工资标准的情况。但是，《妇女权益保障法》第四十八条第一款规定：“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇……”这就确立了产假期间工资待遇不得低于的原则，即女工休产假期间的工资待遇不应低于其产假前的工资标准。

本案中，袁女士每月领到的生育津贴为5500元，低于生育前

的月工资7500元，公司对差额部分2000元应予以补足。

【案例4】

女职工施行人工流产手术，公司无权扣发产假工资

已经怀孕4个月的欧女士在丈夫的陪同下，到医院做了人工流产手术，并向公司请假休息1个月。由于公司没有为欧女士缴纳生育保险，她就要求公司负责报销流产医疗费3500元。令欧女士没想到的是，公司不但不给她报销，还以她只是流产而非生育孩子、不能享受产假待遇为由，扣了她1个月的工资。

那么，公司扣发欧女士1个月工资的做法有法律依据吗？

【点评】

欧女士有权享受产假待遇，公司扣发其工资的做法属于违法，应当予以纠正。

一方面，欧女士有权享受一定天数的产假。《女职工劳动保护特别规定》第七条规定：“女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；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。女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。”由此可见，女职工怀孕后无论是流产还是生育孩子，均享受相应的产假。本案中，欧女士请假1个月应属于休产假。

另一方面，欧女士有权要求报销医疗费和补发被扣的1个月工资。根据《社会保险法》《女职工劳动保护特别规定》相关规定，为职工参加生育保险和缴纳生育保险费是用人单位的法定义务，对未参加生育保险的，女职工生育或者流产的医疗费用由用人单位按照生育保险规定的项目和标准支付，产假期间的工资待遇由用人单位按照女职工产假前工资的标准支付。

潘家永 律师

妻子拥有公司股权 丈夫不能直接要求分割

编辑同志：

我是一家股份公司的股东。因与丈夫的夫妻感情确已破裂，彼此准备离婚，丈夫坚持要求分得我在公司的一半股权。对其这样的要求，我虽然不满意，但也没办法。

请问：我丈夫能直接要求分割我的股权吗？

读者：张莉莉

张莉莉读者：

丈夫不能直接要求分割你的股权。

《民法典》第一千零六十二条规定：“夫妻在婚姻关系存续期间所得生产、经营的收益，归夫妻共同所有。”据此，往往有人认为股权虽然登记在一方名下，但因该股权属于夫妻共同财产，夫妻自然可以分割股权。

其实，在婚姻关系存续期间以夫妻共同财产出资并登记在一方名下的股权，并非属于夫妻共同财产，属于夫妻共同财产的只是“出资额”和股权所取得并分配的收益，另一方在离婚时不能直接分割股权。

对此，《公司法》第七十一条规定：“股东向股东以外的人转让股权，应当经其他股东过半数同意。股东应就其股权转让事项书面通知其他股东征求意见，其他股东自接到书面通知之日起三十日未答复的，视为同意转让。其他股东半数以上不同意转让的，不同意的股东应当购买该转让的股权；不购买的，视为同意转让。经股东同意转让的股权，在同等条件下，其他股东有优先购买权。两个以上股东主张行使优先购买权的，协商确定各自的购买比例；协商不成的，按照转让时各自的出资比例行使优先购买权。”

另外，《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第七十三条规定：“人民法院审理离婚案件，涉及分割夫妻共同财产中以一方名义在有限责任公司的出资额，另一方不是该公司股东的，按以下情形分别处理：（一）夫妻双方协商一致将出资额部分或者全部转让给该股东的配偶，其他股东过半数同意，并且其他股东均明确表示放弃优先购买权的，该股东的配偶可以成为该公司股东；（二）夫妻双方就出资额转让份额和转让价格等事项协商一致后，其他股东半数以上不同意转让，但愿意以同等条件购买该出资额的，人民法院可以对转让出资所得财产进行分割。其他股东半数以上不同意转让，也不愿意以同等条件购买该出资额的，视为其同意转让，该股东的配偶可以成为该公司股东。”

当然，即便股东的配偶成为公司股东，也应当按照《公司法》第七十三条规定：“依照本法第七十一条、第七十二条转让股权后，公司应当注销原股东的出资证明书，向新股东签发出出资证明书，并相应修改公司章程和股东名册中有关股东及其出资额的记载。对公司章程的该项修改不需再由股东会表决。”综上，你的丈夫如果想获得你在公司拥有的股权，必须按照上述法律规定履行相应的程序，否则是不可能获得股权的。

颜梅生 法官

职工变更用人单位后，如何计算带薪年休假工作年限？

吴先生向本报咨询说，他在原单位工作9年后离职，1年前来到现在的这家网络科技公司工作。日前，他向公司提出了休假的申请，在申请中写明一次连续休假10天，而公司只批准5天。公司给出的理由是，他到公司工作实际时间为1年零8个月，按照规定只有5天的带薪年休假，如果他连续休息10天，其他5天只能按照事假处理。

他向公司申明，其已经在原来的单位工作了9年，加之在现在的公司工作1年零8个月，已经满10年，应当享受10天的带薪年休假待遇。公司却称，其只计算本公司的工作年限，在其他单位的工作年限不能连续计算。

他想知道：职工变更用人单

位后，如何计算带薪年休假年限？

法律分析

在这里首先需要明确的是，职工无论如何变更用人单位，带薪年休假的工作年限是累计计算的。

《宪法》第四十三条规定：“中华人民共和国劳动者有休息的权利。国家发展劳动者休息和休养的设备，规定职工的工作时间和休假制度。”遵从《宪法》这一规定，我国出台了《职工带薪年休假条例》，其中第三条规定：“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。”从吴先生在咨询中所介绍的情况来看，他对于带

薪休假的天数是没有疑义的，问题的焦点在于变更用人单位后，工作年限是否可以累计计算。

对于这一疑问，人力资源和社会保障部颁发的《企业职工带薪年休假实施办法》第四条已经作出明确规定：“年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。”本案中，吴先生所在公司在其累计工作时间已经满10年的情况下，却单独计算其到本公司的工作年限，只给予吴先生5天的带薪年休假，其他5天按照事假处理，这种做法显然与上述规定精神相违背。

让劳动者享受带薪年休假，一方面可以保障其休息权利，缓解工作压力，增强身体素质和心理素质。另一方面可以增强其对用人单位的归属感和忠诚度，有利于提高工作效率和质量，激发其的创造力和积极性，进而提升企业的竞争力和吸引力。从实际效果看，可以说是一举多得。当然，从法律角度看，带薪年休假是劳动者的一项法定权利，也是国家实行的一项重要制度，用人单位必须要按照相关规定严格执行，不得擅自曲解和另行一套。像吴先生这种变更用人单位的情形，工作时间必须要累计计算，并给予其相应的休假待遇。

程文华 律师