

未安排哺乳期女工上班并以待岗为由降低工资

# 法院判令公司为哺乳期女工补发工资

□本报记者 赵新政

《妇女权益保障法》第48条及《女职工劳动保护特别规定》第5条均规定，用人单位不得因怀孕、产假、哺乳等降低女职工的工资和福利待遇。可是，王黛茗（化名）的产假刚结束，公司未经协商即以她需要哺乳小孩为由，按照待岗支付哺乳期间的工资。

由于待岗期间的工资明显低于正常工资标准，当公司以情势变更为由解聘王黛茗时，她要求公司向其给付违法解除劳动合同赔偿金，并补足被无故扣除的工资差额。公司辩称，其因生产经营任务严重不足，考虑到王黛茗的家庭生活情况安排其待岗，并按待岗发放工资，不存在少发工资的情形。

法院认为，公司虽称其主营业务受到新冠疫情严重冲击，在相应期间安排王黛茗待岗，且根据其实际工作量足额支付工资，不存在工资差额，但王黛茗对此不认可，并提交电子邮件、企业微信录屏等，证明其在相应期间居家办公而非待岗。依据在案证据，二审法院于6月19日判令公司向王黛茗支付赔偿金、补足工资差额。

## 公司经营遇到困难 被辞职工索要赔偿

2011年11月15日，王黛茗入职一家国际旅游公司。2022年6月30日，公司向王黛茗发送《劳动合同解除通知书》，该通知载明：“受新冠疫情不可抗力影响，境外旅游业务仍未恢复，公司经营困难，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化。现正式通知您自2022年7月31日起依法解除与公司的劳动合同关系。自劳动关系解除之日起，您不再需要履行竞业限制义务。”

王黛茗不认可公司解聘她的理由，称在收到解聘通知前公司没有与她协商过转岗事宜，仅在发送解聘通知后由公司人事部门与她沟通补偿方案。况且，她在新冠疫情发生后接受了公司安排的其他工作，不存在公司主张的劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化的抗辩事由。因此，她认为公司构成违法解除劳动合同关系，应当就此向她支付违法解除劳动合同赔偿金。公司则称，受新冠疫情影响，其已经没有其他合适的工作岗位，为此，与王黛茗协商过补偿方案。

由于双方之间争议较大，王黛茗向劳动争议仲裁机构提交申请，请求裁决公司：1.支付2020年2月1日至2022年6月30日工资差额91006.08元；2.支付2022年1月1日至2月28日、7月1日至7月31日被拖欠工资28070.67元；3.支付2019年第四季度奖金20000元；4.支付2022年1月1日至2022年7月31日未休年假工资5402.31元；5.支付违法解除劳动合同赔偿金222530元。

经审理，仲裁机构裁决公司支付王黛茗2021年11月1日至12月31日工资差额13843.26元，2022年3月1日至6月30日工资差额28843.56元。同时，支付王黛茗2022年1月1日至2月28日工资18713.78元，2022年7月1日至7月31日工资9356.89元，驳回王黛茗其他仲裁请求。

公司未就该裁决提起诉讼，王黛茗不服该裁决起诉至一审法院。

## 是否存在工资差额 争议双方意见相左

王黛茗诉称，公司不仅在其哺乳期开始后以待岗为由克扣工资，甚至在此前即以新冠疫情影响生产经营为由克扣其工资，因此，应当补足相应的工资差额。

针对王黛茗的主张，公司辩称受新冠疫情影响，其主营业务受到严重冲击，根据双方签署的劳动合同第4条约定，公司于2020年2-8月全月安排王黛茗待岗，所发工资金额符合政策规定，不存在工资差额。

关于2021年11-12月工资差额，公司称自2021年9月起，王黛茗产假结束。由于王黛茗需要继续照看小孩，考虑到公司生产经营任务严重不足，且王黛茗处在哺乳期，公司同意安排王黛茗待岗，并已支付待岗工资，该期间不存在工资差额。

关于2022年1-2月及3-7月的工资差额，公司称王黛茗在该期间内一直处于哺乳期，公司经

营状况亦未改善，且这种状态持续到双方劳动关系解除。期间，公司已支付待岗工资，不存在工资差额。

另外，公司不同意支付王黛茗2019年第四季度奖金，理由是《员工手册》第11条规定：月度薪酬以外的奖金（绩效）等其他收入为变动收入，公司有权视运营状况决定是否及如何发放，并有权进行不定时调整。王黛茗为公司提供劳动，公司已按约定支付工资。工资之外的部分，不属于双方约定支付项，也不属于公司承诺支付项，公司没有支付义务。

公司认为，2020年新冠疫情爆发后，其作为以经营跨境旅游为主的旅游企业，业务基本陷于停滞，经营出现巨大困难。截止与王黛茗解除劳动合同时，国内疫情仍多次反复，境外游完全停摆，公司旅游业务仍面临难以恢复的局面。为此，公司提前一个月向王黛茗告知公司面临的困境，并就补偿事宜积极与其协商，但双方最终未达成一致。这种情形属于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的情形，公司解除王黛茗的劳动合同并无不当，王黛茗要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金缺乏依据。

## 无法证明职工待岗 应当补足工资差额

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第90条规定，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。

一审法院认为，用人单位足额支付劳动者劳动报酬。本案中，公司称因受新冠疫情影响，公司主营业务受到严重冲击，因此2020年2-8月全月安排王黛茗待岗，且已足额支付待岗工资，不存在工资差额，但未就此提交

充足证据予以证实，且王黛茗不予认可，并提交邮件、企业微信录屏等证据证明在上述期间内居家办公而非待岗，故对于公司的辩解意见难以采信，公司应按照国家正常工资标准支付王黛茗2020年2月1日至8月31日的工资，已经支付的，依法予以扣减，具体金额，法院依法核算。

关于2021年11月1日至12月31日、2022年3月1日至7月30日的工资差额，即王黛茗处于哺乳期间的工资差额，基于上述原因，公司亦应按照国家正常工资标准向王黛茗给付工资。而公司仅按待岗向其支付了待岗工资，二者之间的差额应当补足，具体金额由法院核算。

王黛茗主张公司应向其支付2019年第四季度奖金9813.24元，并就此提交她与公司人力资源部职员郑某的微信聊天记录。在该聊天记录中，郑某认可该奖金可以根据财务数据进行确认，而公司在庭审中明确计算该奖金数额为9813.24元，公司虽辩称没有支付义务，但并未提交充足证据予以证实，一审法院对其相关辩解不予采信，对于王黛茗该项诉讼请求予以支持。

公司以“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”为由，解除与王黛茗的劳动合同，但未提交充足证据证明其存在劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化的情形以致于劳动合同无法履行，系违法解除劳动合同，应当支付王黛茗违法解除劳动合同关系赔偿金。

综上，一审法院判决公司支付王黛茗2020年2月1日至2020年8月31日工资差额48149.6元，2021年11月1日至2021年12月31日工资差额13843.26元，2022年1月1日至2022年2月28日工资差额13573.78元，2022年3月1日至2022年6月30日工资差额28843.56元，2022年7月1日至2022年7月31日工资差额7732.89元，2019年第四季度奖金9813.24元，违法解除劳动合同赔偿金186849.3元。各项合计308805.63元。

公司不服一审法院判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

## 婚前房屋婚后出租 租金是共同财产吗？

编辑同志：

我和祁女士结婚近十年，现因夫妻感情不和而协议离婚，双方对其他夫妻共同财产的分割没有什么争议，唯独对我婚前的一套房子在婚后用于出租所产生的租金存有争议。据粗略统计，结婚近十年来，该房屋出租后获得的租金有20万元，一直放在我的个人银行卡内。祁女士认为，该笔租金是夫妻共同财产，其有权分割一半。我则认为，该房屋是我自己的婚前个人财产，由此产生的租金应当归我个人所有，祁女士无权要求分割。

请问：我们哪一方的主张符合法律规定？

读者：常亚伟（化名）

常亚伟读者：

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第二十六条规定：“夫妻一方个人财产在婚后产生的收益，除孳息和自然增值外，应认定为夫妻共同财产。”据此，一方个人财产在婚后产生的孳息和自然增值仍属于一方个人财产。

孳息是指由原物或权利所产生的额外收益，例如，果树上的果实、牲畜下的幼崽、银行存款得到的利息等。

夫妻一方个人财产在婚后的自然增值，是指该增值的发生是因通货膨胀或市场行情的变化所致，与夫妻一方或双方是否投入劳动或管理等无关，是因财产所有人以外的变化因素的存在而出现的价值增值状态。例如，一方婚前所有的房屋，在婚后因附近修建地铁而升值了；婚前收藏的古董、字画，在婚后因收藏市场的繁荣而价格上涨等，而这种新增加的价值与夫妻双方的行为无关，或与管理等没有关联。

与自然增值相对的是夫妻一方个人财产在婚后的主动增值，它属于夫妻共同财产。主动增值是指对财产付出劳务、投资、管理等智力和劳动所产生的增值，与通货膨胀或市场行情变化无关，财产所有人对该增值的发生起到了积极推动作用。例如，一方个人房屋因夫妻在婚内进行装修而产生的增值等。

本案中，你个人房产在婚后出租所取得的租金应当属于主动增值之列，为夫妻共同财产。因为，在房屋出租期间，你对出租房屋负有相应的管理、维修等义务，并且履行了相应的义务，说明该租金的获得需要投入一定劳务。在祁女士亦付相应劳务的情况下，在你们双方离婚时其有权要求将租金作为夫妻共同财产予以分割。潘家永 律师

廖春梅 法官

## 职工被行政拘留或刑事拘留，公司能否解除劳动合同？

读者赵萌萌（化名）向本报反映说，其所在公司职工李某、王某涉同一起寻衅滋事案件，公安机关以李某涉案情节轻微，尚未构成犯罪为由，于日前决定对其处以罚款并治安拘留十五日。王某则因情节严重而被公安机关进行刑事拘留。

她想知道：在这种情况下，公司能否解除与李某、王某的劳动合同？

### 法律分析

公司不能解除与李某、王某

的劳动合同。

一方面，《劳动合同法》第三十九条第（六）项规定，劳动者被追究刑事责任的，用人单位可以单方解除劳动合同。但就该规定中的“被追究刑事责任”的含义，《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第29条的规定：“‘被依法追究刑事责任’是指：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免于刑事处罚的。”因此，职工被行政拘留，不属于“被追

究刑事责任”，也不等同于犯罪，用人单位不能据此单方面解除其劳动合同。

结合本案，职工李某因情节轻微，尚未构成犯罪，只被公安机关处以罚款并治安拘留十五日，公司不应以其被治安拘留并罚款为由将其解聘。

另一方面，《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第28条规定：“劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕的，用人单位在劳动者被限制人身自由期间，可与其暂时停

止劳动合同的履行。暂时停止履行劳动合同期间，用人单位不承担劳动合同规定的相应义务。”即劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关拘留、逮捕期间，基于是否构成犯罪还不能确定，用人单位虽可以暂时停止劳动合同的履行，但不能解除劳动合同。

与之对应，职工王某虽被公安机关刑事拘留，但尚未经法院审判并对其作出有罪生效判决，公司同样不能在此时解除其劳动合同。