

人力资源案例分析：产假内提前上班，工资如何计发？PDF
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/273/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_273785.htm

我国的社会保险制度从建立到运行仅十几年时间，用人单位和劳动者对社会保险制度的认识都存在一些误区，这些误区可能会给双方带来潜在的风险，在劳动关系的履行、解除、终止时产生一系列劳动纠纷。企业应该如何应对这些风险，并采取合理合法的措施来降低人力资源成本呢？本期我们将邀请著名的劳动法专家，长期致力于劳动法律实务与研究的贾富春律师给大家提供专业意见和应对策略。

专家简介 贾富春 中国知名劳动法专家，全国优秀劳动仲裁员，《中国劳动保障报》“论剑”栏目特邀主持人，高级培训师，劳动法苑laodongfa.com北京律师团首席律师，江三角律师事务所北京事业部主任。擅长于对HR进行劳动法专题培训和集体劳动争议案件及其他疑难案件的处理，并致力于企业文化与人事制度的建设。受中企联、北企联、北外企联、劳动保障部培训中心、国资委培训中心、中华英才网、外国商会等机构的邀请，开展HR劳动法律培训上百次，代理疑难、集体劳动争议案件数百件，在劳动法律服务领域富享声誉。

案情简介 小张是北京某企业的翻译人员，经常要陪同领导出国洽谈业务。为此，她几次终止妊娠。后来，她终于在30岁时的2006年4月生了小孩。由于小张属于晚育，按照规定，在90天的正常产假基础上，还可以享受30天的晚育假期。当小张90天的正常产假休完以后，由于工作任务繁忙，企业让她终止休假，立即回来上班。小张考虑到自己将来还要在这

里继续发展，就答应了企业的要求。可是在上班一个月后发工资时，双方产生了争议。企业认为既然给小张交纳了生育保险，包括生育津贴在内的一切生育保险待遇都应该由生育保险基金来承担，因此，企业拒绝支付小张未休的晚育假期的工资。而小张认为自己在晚育假期内提供了正常劳动，企业不能因为自己享受了生育津贴而拒付工资。另外，生育保险基金支付的生育津贴低于自己的工资，要求企业予以补齐。双方协商未果，小张一怒之下，将该企业诉至劳动争议仲裁委员会。仲裁结果 劳动争议仲裁委员会认为，小张的申诉请求符合生育保险政策的相关规定，企业应该支付小张未休产假期间提供劳动的报酬，并且补齐小张实际领取的生育津贴与其标准工资之间的差额。

专家点评 焦点一：生育津贴低于生育员工工资的，企业应否补足差额？ 根据《北京市企业职工生育保险规定》第十二条：“生育保险基金支付的范围包括：（一）生育津贴；（二）生育医疗费用；（三）计划生育手术医疗费用；（四）国家和本市规定的其他费用”。可见，生育津贴是女职工在产假期间应该享受的待遇。由于生育津贴的计算方法是按照女职工本人生育当月的缴费基数除以30再乘以产假天数计算的，但是部分企业为了降低人力资源成本，缴费基数往往会低于女职工本人的工资，这就造成生育女职工在产假期间领到的生育津贴低于其提供正常劳动后所获得的月工资。由于生育女职工依法休产假期间视同提供了正常劳动，如果生育津贴低于其月工资，就侵害了生育女职工的合法权益。为此《北京市企业职工生育保险规定》第十五条第二款做了这样的规定：“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”。因此，企业应当补齐小张实际领取的生育津贴与小张本人标准工资之间的差额。焦点二：产假期间员工提供了正常劳动，生育津贴是否可以替代工资支付？应企业要求，小张提前结束了产假，向企业提供了正常劳动，应当得到正常工资，但当小张领取了未休产假期间的生育津贴后，企业是否就不用支付工资了呢？答案显然是否定的。因为生育津贴是基于员工缴纳了生育保险费和员工合法生育这两个事实而应该享受的产假待遇，而且员工享受生育津贴不需要提供正常劳动；而工资只是基于员工提供了正常劳动后企业应当支付的报酬。另外，支付生育津贴的主体是生育保险经办机构，支付工资的主体是企业，因而二者是不可以相互代替的。所以，小张不仅应该拿到社保机构发放的生育津贴，还应该拿到一份企业发放的正常工资。

忠告及对策 企业不可以逾越法律对女职工保护的“雷区”，一旦“触雷”，必将败诉。但为了防患于未然，企业还是可以在法律规定的范围内，尽可能地降低企业用工成本和风险：

- （一）企业可以充分运用用工自主权，在一些特殊或关键岗位上，使用男职工，以避免女职工怀孕给企业经营带来的不便；
- （二）充分运用劳动合同约定的风险共担原则及工资福利化策略，合理降低生育保险缴费基数，减少企业成本；
- （三）建立调岗调薪制度，并做好核心员工梯队建设，减少因职工生育给企业经营工作带来的不利影响。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com