

# 女职工孕产期间 工资待遇不能降低

## 核心 阅读

对处于孕产期女职工的工资和生育津贴,社会保险法、妇女权益保障法、《女职工劳动保护特别规定》等均作出了特殊的保护性规定。但实践中,由于一些用人单位对法律规定存有误解,以致侵犯“三期”女职工特殊权益的情况屡有发生。



## 冒雪步行上班时不慎 单方摔伤,是否构成工伤?

编辑同志:

我早上冒着大雪步行前往2公里外的公司上班途中,虽百般小心,但仍不慎因路滑而摔伤。请问:在与其他行人或车辆无关的情况下,我是否构成工伤?

读者 黄菲菲

黄菲菲读者:

你不构成工伤。

就职工是否构成工伤以及能否视同工伤,《工伤保险条例》第14条、第15条分别规定:“职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;(二)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;(三)在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;(四)患职业病的;(五)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;(六)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的;(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。”“职工有下列情形之一的,视同工伤:(一)在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的;(二)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;(三)职工原在军队服役,因战、因公负伤致残,已取得革命伤残军人证,到用人单位后旧伤复发的。”很明显,能与你沾上点边的只能是第14条第6项,但这也并不意味着你与之吻合:一方面,本案并非交通事故。因为根据道路交通《中华人民共和国安全法》第119条之规定,“交通事故”是指车辆在道路上因过错或者意外造成的人身伤亡或者财产损失事件。“车辆”是指机动车和非机动车;“道路”是指公路、城市道路和虽在单位管辖范围但允许社会机动车通行的地方。而你只是步行,并不存在车辆;另一方面,本案不存在双方或多方责任。正因为事发与其他行人或车辆无关,自然没有任何人应当为你分担责任,也就不存在“非本人主要责任”问题。

律师 颜梅生

## 1

### 因怀孕调至轻松岗位,单位可降低工资?

#### 案例

宋女士是一名库管员,负责物品的出入库、盘点等工作,月工资8200元。2023年2月,宋女士怀孕,由于她的岗位是比较重的体力活,她便以怀孕且身体不适为由请求调岗。公司经与宋女士协商后把她调整到档案管理室,同时决定月薪调整为5200元。宋女士不同意降薪,公司却说这符合“同工同酬”原则。那么,公司的理由能够成立吗?

#### 说法

公司的理由不能成立,应予纠正。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6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,用人单位负有为怀孕女工调岗位的责任。本案中,公司与宋女士协商一致调整岗位,符合法律规定。

但公司所作的降薪决定错误。《中华人民共和国妇女权益保障法》第48条第1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,显然没有法律效力。实践中,许多用人单位认为,对怀孕女职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。

## 2

### 因缴费时间不足能否领取生育津贴?

#### 案例

张女士入职时已有身孕两个月,截至孩子满月时,公司给其缴纳的生育保险尚不足10个月,由于入职该公司前未缴纳过生育保险,故不符合本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入职时间短,责任不在公司,故以此为由拒绝向其支付产假工资。那么,不能享受生育津贴就等于没有产假工资吗?

#### 说法

公司的做法是错误的。《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。”据此,无论缴纳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的劳动报酬。产假女职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。

## 3

### 生育津贴低于产假前工资,可要求公司补差吗?

#### 案例

袁女士于2022年1月入职某公司时,双方订立劳动合同约定月薪7500元。2023年1月,袁女士休产假,休产假期间,她每月只拿到5500元的工资。袁女士向公司询问,公司回复道: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。那么,生育津贴低于产假前的工资,可以要求公司补差吗?

#### 说法

袁女士有权要求公司补足差额。《中华人民共和国社会保险法》第56条第2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。”这款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,这就会出现产假女职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《妇女权益保障法》第48条第1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降低的原则,即女职工休产假期间的工资待遇不应低于其产假前的工资标准。

潘家永